

**T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**TÜRKİYE’DE PERSONEL ÖZLÜK HAKLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ: MEMUR VE İŞÇİ
KARŞILAŞTIRMASI**

AYŞEGÜL DURAN

HAZİRAN – 2022

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**TÜRKİYE’DE PERSONEL ÖZLÜK HAKLARININ
DEĞERLENDİRİLMESİ: MEMUR VE İŞÇİ
KARŞILAŞTIRMASI**

AYŞEGÜL DURAN

TEZ DANIŞMANI:
Doç. Dr. Ramazan TİYEK

HAZİRAN – 2022

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Ayşegül DURAN

20/06/2022

ÖZ

TÜRKİYE’DE PERSONEL ÖZLÜK HAKLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ: MEMUR VE İŞÇİ KARŞILAŞTIRMASI

Duran, Ayşegül

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Yöneticisi: Doç. Dr. Ramazan TİYEK

Haziran 2022

İnsanoğlu, hayatını devam ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek için içinde bulunduğu toplumun yaşam şekli nispetinde çalışma hayatının içerisinde yer almıştır. Çalışma kavramı, keskin sınıfsal uçurumların bulunduğu bazı toplumlarda kölelere özgü utanç verici bir faaliyet olarak görülse de herhangi bir ekonomik teşkilatlanmanın bulunmadığı avcı-toplayıcı yaşamdan günümüzün kapitalist piyasa ekonomisine kadar bireyin yaşantısının ayrılmaz bir parçası olmuştur. Tam anlamıyla bir işçi-işveren ilişkisi Sanayi Devrimiyle birlikte başlamış ve çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümlere neden olan sanayi çağı “en çok değişen” ve “en çok değiştiren” çağ olarak literatüre geçmiştir.

Sanayi dönemi çalışma hayatı, ekonomik, toplumsal ve teknolojik gelişmelere paralel olarak günümüzde standart-dışı çalışma şekilleriyle yer değiştirmiştir. Günümüzün çalışma ilişkileri, devlet, işçi-işveren sendikaları, toplu pazarlık ve sözleşme hakkı, toplu iş uyuşmazlıkları, çıkar çatışmaları, barışçı ve müdahaleci yöntemler ile istihdam biçimlerini içine alan geniş ve kapsamlı yapıya sahiptir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Belgeleri ve ILO Sözleşmeleri gibi bağlayıcılığı bulunan uluslararası sözleşmelerin çalışma hayatının demokratikleşmesine çok büyük katkısı olmuştur.

Çalışma hayatı geçmişe oranla kıyaslanamayacak bir şekilde çalışan lehine değişse de gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe çalışan bireylerin

eşit, özgür ve onurlu yaşam hakkı elde edebilmeleri için çözüme kavuşturulması gereken birçok sorunu bulunmaktadır.

Çalışmada işçi ve memurların özlük hakları karşılaştırmalı bir şekilde değerlendirilmiştir. İşçilerin ve memurların sendikal haklarının tarihsel gelişimi, Türkiye’de personel haklarının temel sorun alanları, işçi ve devlet memuru arasında personel özlük hakları, iş güvencesi, işe giriş ve kariyer süreçleri açısından farklılıklar incelenerek sonuç kısmında mevcut çalışma yapısına, çalışanların özlük haklarının ve sosyo-ekonomik haklarının iyileştirilmesine ilişkin çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Çalışma ve İş Kavramı, İşçi, Devlet Memuru, Kariyer, Liyakat, Özlük Hakları, Sendikal Haklar, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 4857 Sayılı İş Kanunu.

ABSTRACT

COMPARING PERSONAL RIGHTS OF EMPLOYEES IN TURKEY: CIVIL SERVANTS VS LABORERS

Duran, Ayşegül

MA: Labor Economics and Industrial Relations

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ramazan TİYEK

June 2022

In an attempt to meet their needs, humans have participated in working life as deemed fit by the lifestyle of the society they live in. Although labor was regarded as a shameful activity performed primarily by slaves in societies structured into sharp class divides, it has always been an integral part of individuals from the period of hunter-gatherers characterized by the lack of economic organization to today's capitalist market economy. It was with the Industrial Revolution that a regulated full-fledged employer-employee relation emerged. The industrial period, which led to significant transformations in labor relations, is termed in the literature as the "most changing" and "most transforming" age.

In line with the economic, social, and technological developments, the working practices of the industrial period has been replaced by today's non-standard working styles. The labor relations of today has a delicate structure involving the state, employee-employer unions, collective bargaining rights, collective labor disputes, conflicts of interest, peaceful and interventionist methods, and varying forms of employment. Binding international conventions such as the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations charter and the ILO Conventions have greatly contributed to the democratization of working life.

Despite these large-scale developments in working life in favor of employees, there exist issues to be resolved in order for laborers employed in private as well as public sectors to lead an equal, free, and dignified lifestyle.

This dissertation critically evaluates the personal rights of laborers and civil servants in Turkey. In doing so, it also addresses the historical development of union rights of laborers and civil servants, the problematic areas of personal rights in need of improvement, the differences between workers and civil servants in terms of personal rights, job security, employment and career, and concludes with suggestions to improve the present working practices, as well as the personal rights and socio-economic conditions of employees.

Keywords: Labor and working, laborer, civil servant, career, merit, personal rights, union rights, Turkish Civil Servants Law No. 657, Turkish Labor Code No. 4857

ÖNSÖZ

Bu tez; emeğini alın teriyle ve akıl teriyle birleştiren, görevini layığıyla yapan, bayrağına, vatanına, milli, manevi ve ahlaki değerlerine yürekten bağlı geçmişin, bugünün ve geleceğin gerçek vatanseverlerine ithaf edilmiştir.

Ayşegül DURAN

Haziran, 2022

Kırklareli



İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT.....	vi
ÖNSÖZ.....	viii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xii
TABLolar	xiii

GİRİŞ	1
-------------	---

1. BÖLÜM

ÇALIŞMA VE İŞ KAVRAMI.....	5
1.1.Çalışma ve İş Kavramı.....	5
1.1.1.Endüstri İlişkileri Kavramı, Konusu ve Amacı	9
1.1.2.Çalışma İlişkilerinin Unsurları	10
1.1.2.1. İşçiler ve Sendikaları	10
1.1.2.2. İşverenler ve Sendikaları	13
1.1.2.3. Devlet.....	14
1.2.Sanayi Devrimini Ortaya Çıkaran Gelişmeler ve Sanayinin Getirdikleri.....	15
1.2.1.Sanayi Devrimini Ortaya Çıkaran Temel Gelişmeler.....	15
1.2.2.Sanayi Devriminin Evreleri	17
1.2.3.Sanayi Toplumunda Ekonomik Yapı	18
1.2.4.Sanayi Toplumunda Sosyo-Kültürel Yapı.....	20
1.2.5.Sanayi Toplumunda Siyasal Düzen.....	21

2. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE PERSONEL HAKLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ.23	
2.1.Türkiye’de Personel Haklarının Tarihsel Gelişimi	23

2.1.1.Türkiye’de Personel Hakları Alanında Çıkarılan Kanunlara Duyulan İhtiyaç.....	31
2.1.2.Türkiye’de Personel Haklarına İlişkin Çıkarılan Kanunların Özel Sektörde Çalışan İşçilere Sağladığı Katkıları.....	33
2.1.3.Türkiye’de Personel Haklarına İlişkin Çıkarılan Kanunların İşveren Sınıfına Etkileri	36
2.2.Türkiye’de Personel Haklarının Temel Sorun Alanları	38
2.2.1.Liyakat Problemi	38
2.2.2.Kariyer Engelleri ve Sorunları.....	40
2.2.3.Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının İhlali	43
2.2.4.Eğitim Programlarının Yetersizliği	45

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞÇİ VE MEMUR ARASINDA İZİN HAKKI, SOSYAL VE EKONOMİK HAKLAR AÇISINDAN FARKLILIKLAR	49
3.1.Özel Sektör Çalışanlarının ve Kamu Personelinin İzin Haklarının Yasal Dayanağı.....	49
3.2.Özel Sektör Çalışanları ve Kamu Personeli Arasında Yıllık İzin Hakkı Açısından Farklılıklar	50
3.3.Mazeret İzin Hakkı Çeşitleri	55
3.3.1.Evlilik İzni	58
3.3.2.Doğum İzni ve Süt İzni.....	59
3.3.3.Evlat Edinme İzni	65
3.3.4.Babalık İzni.....	69
3.3.5.Çocuk İçin Tedavi İzni	70
3.3.6.Ölüm İzni.....	71
3.4.Özel Sektörde Çalışan İşçiler İle Devlet Memurlarının Hastalık İzin Hakkı ve Süreleri Açısından Farklılıklar	72
3.5.İşçi ve Memur Arasında Sosyal ve Ekonomik Haklar Açısından Farklılıklar.....	76
3.5.1.İş Güvencesi Açısından Farklılıklar	77
3.5.2.Ücret ve İkramiye Farklılıkları	81

3.5.2.1.Devlet Memurlarının Maaş Ödemelerine Etki Eden Gelir ve Gider Unsurları.....	87
3.5.3.Ek Yararlar ve Sosyal Yardımlar.....	96
3.5.3.1.Aile Yardımı Ödeneği.....	96
3.5.3.2.Doğum Yardımı Ödeneği.....	98
3.5.3.3.Süt Parası Desteği	100
3.5.3.4.Ölüm Yardımı Ödeneği ve Cenaze Giderleri	101
3.5.3.5.Tedavi Yardımı	103
3.5.3.6.Yol ve Yiyecek Yardımı	106
3.5.3.7.Giyecek Yardımı.....	108
3.5.3.8.Yakacak Yardımı	108
3.5.3.9.Evlenme Ödeneği.....	108
3.5.4.Asgari Geçim İndirimi.....	110
3.5.5.Çeyiz Hesabı Desteği.....	111
3.5.6.İşe Giriş ve Kariyer Süreçleri Arasındaki Farklılıklar.....	111
3.5.7.İşçi Sendikacılığı ve Kamu Sendikacılığı Arasındaki Farklar..	119
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	125
KAYNAKÇA	131

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BM	: Birleşmiş Milletler
BAĞ-KUR	: Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
DMS	: Devlet Memurluğu Sınavı
DNA	: Deoksiribo Nükleik Asit
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İK	: İnsan Kaynakları
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KMS	: Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı
KPSS	: Kamu Personel Seçme Sınavı
MİSK	: Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MEHTAP	: Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi
ÖSYM	: Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
VB.	: Ve Benzeri

TABLÖLAR

Tablo 1 : İşçilerin ve Memurların Mazeret İzni Karşılaştırma Tablosu.....	57
--	----



GİRİŞ

Fiziksel ve zihinsel bir çaba gerektiren çalışma kavramı, insanların gündelik yaşantılarında ve toplumların ekonomik kalkınma düzeyleri üzerinde rol oynayan önemli bir unsurdur. Literatürde birçok farklı tanımla bulunan çalışma kavramı, bireyin hayatını devam ettirebilmesine ve üretkenliğini geliştirebilmesine imkan veren sosyal bir faaliyettir. İnsanoğlu, var olduğu günden bu yana hayatını devam ettirebilmek ve ihtiyaçlarını temin edebilmek için sürekli çalışmıştır. Toplumsal kültürün etkisi altında olan, tarih boyunca farklı şekillerde yorumlanan ve birtakım evrelerden geçerek günümüze ulaşan çalışma kavramının tanımı ve uygulama biçimi küreselleşen dünyayla birlikte büyük değişikliğe uğramıştır.

Meslek edinme ve uzmanlaşma kavramının bulunmadığı ilk insan topluluklarının geçim şekli toplayıcılık, sonrasında ise avcılık olmuştur. Avcı yaşama geçilmesi, yerleşik düzene geçişi de hızlandırmış ve toprak işlenmeye başlamıştır. Tarım uygulamalarıyla insanların ilk defa tüketici konumdan üretici konuma geçtiği neolitik çağda takas yoluyla ticaret yapılmış aynı zamanda ilk köyler kurulmuştur. Coğrafi keşiflerin bir getirisi olan ticaret artışıyla birlikte şehirler ortaya çıkmış ve insanlar köylerden kentlere göç etmişlerdir. Şehirlerde zanaatkarlar tarafından küçük işyerleri kurulmuş, meslek öğrenmek amacıyla çalışan yamak, çırak ve kalfalar ortaya çıkmıştır.

Sanayi Devrimiyle birlikte insanlık makinelerle bağımlı hale gelmiş ve ücretli çalışma şekli benimsenmiştir. James Watt'ın 1769'da İngiltere'de buhar makinasını icat etmesi sonucu tezgah ve atölye üretiminin yerini fabrika üretimi almıştır. Üretimin artması fabrikalara daha fazla işgücünün dahil olmasına neden olmuş ve yeni bir toplumsal sınıf olarak adlandırılan işçi sınıfı ortaya çıkmıştır.

Türkiye'de çalışma hayatı genel olarak özel sektörde çalışan işçi ile kamu kurumlarında istihdam edilen memur sınıfları açısından değerlendirilmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 2. maddesinde işçi, bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan gerçek kişi olarak tanımlanmıştır. Memur ise 657 sayılı Kanun'un 4. maddesinde idari bir sisteme ve kanuna bağlı olarak devletin asli ve sürekli kamu hizmetlerinin yürütülmesinde

görevlendirilenleri ifade etmektedir. Türkiye'nin "Kara Avrupası Hukuk Sistemi"ni benimsemesinden dolayı kamu görevlilerinin devletle olan ilişkisini memurun işvereni konumunda olan devlet belirlerken, işçi-işveren ilişkisi bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayalıdır ancak, çalışma hayatının devlet tarafından denetlenmesi esastır.

Bu tezde, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında özel sektörde bir işverene bağlı 4/A'lı olarak çalışan işçiler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinin 1. fıkrasında nitelendirilen ve 4/C'li olarak görev yapan devlet memurları personel özlük hakları açısından değerlendirilmiştir.

İşçilerin ve devlet memurlarının, iş güvencesi, işe giriş ve kariyer süreçleri ile sosyal ve ekonomik hakları açısından karşılaştırıldığı bu çalışmada literatürde var olan kaynak ve belgeler incelenerek veriler toplanmıştır. Çalışma, Türkiye'de gerek özel sektörde çalışan işçilerin gerekse kamuda çalışan devlet memurlarının eşit, özgür ve onurlu yaşam hakkı elde edebilmeleri için çözüme kavuşturulması gereken problemlerinin olduğunun belirtilmesi, söz konusu her iki kesim arasındaki sosyal ve ekonomik farklılıklar ile iş güvencesi, işe giriş ve kariyer süreçleri arasındaki farklılıkların ortaya konulması ve literatüre katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Tezin birinci bölümünde, çalışma ve iş kavramına, çalışma ilişkileri kavramına, çalışma ilişkilerinin unsurlarından olan işçi-işçi sendikalarına, işveren-işveren sendikalarına, devlete, Sanayi Devrimini ortaya çıkaran gelişmeler ile sanayi dönemindeki ekonomik, sosyo-kültürel, siyasal yapıya ilişkin kavramsal bir çerçeveden bahsedilmiştir.

Tezin ikinci bölümünde, Türkiye'de personel haklarının tarihsel gelişimi, personel haklarıyla ilgili çıkarılan kanunlara duyulan ihtiyaç ve kanunların işçi-işveren sınıfına etkileri ile Türkiye'de gerek özel sektörde çalışan işçilerin gerekse kamuda çalışan devlet memurlarının karşılaştığı sorunlar aktarılmıştır.

Tezin üçüncü ve son bölümünde ise, tezin asıl bölümünü oluşturan işçi ve memur arasındaki sosyal ve ekonomik farklılıklar, izin hakkı farklılıkları,

iŖe giriŖ ve kariyer sŖreçleri arasındaki farklılıklar ile sendikal haklar açısından farklılıklar aıklanmıŖtır.

Sonuç bŖlŖmŖnde ise iŖçi ve memurların ŖzlŖk hakları karŖılaŖtırmalı bir Ŗekilde deęerlendirilmiŖ ve iyileŖtirilmesi için Ŗnerilerde bulunulmuŖtur.



1. BÖLÜM

ÇALIŞMA VE İŞ KAVRAMI

1.1. Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma kavramı, dünya üzerinde bulunan bütün toplumların yaşadıkları toplumsal, sosyolojik, teknolojik ve ekonomik süreçlere paralel olarak değişiklik göstermiş bir kavramdır. İnsanoğlu, hayatını idame ettirebilmek ve ihtiyaçlarını karşılayabilmek adına içinde yaşadığı toplumun yaşayış şekli nispetinde çalışma hayatının içerisinde yer almıştır. Herhangi bir ekonomik teşkilatlanmanın olmadığı toplayıcı-avcı yaşamdan günümüzün ekonomi politikalarına kadar çalışma kavramı, bireyin yaşantısının ayrılmaz bir parçası olmuştur.

Çalışma, tarihin farklı dönemlerinde kendisine çeşitli anlayış ve anlam yüklenen bir kavram olmuştur. Çalışma kavramı, bireyin hayatını devam ettirebilmesine ve üretkenliğini geliştirebilmesine olanak sağlayan mal ve hizmet üretimine yönelik sosyal bir faaliyettir. Çalışma, eski Yunanlılarda ve Romalılarda yorgunluk, güçlük ve acı olarak görülmüştür (Lordoğlu, Özkaplan ve Törüner, 1999: 1). Azerbaycan dilinde çalışmak kavramı yerine "işlemek", Kırgızistan dilinde ise "emek" kavramı kullanılmaktadır. Emek kelimesi, Batı dillerindeki benzer bir şekilde "yorgunluk", "zahmet", "sıkıntı" anlamı taşımaktadır. Çalışma kavramına, zamanla Batı dillerinde ve Türkçe' de farklı manalar yüklenmiştir (Bozkurt, 2014: 49-50). Çalışmanın geçmişi insanın varolduğu güne kadar uzanmaktadır. Çalışma insan hayatının merkezinde yer alan ve hayatın devamını sağlayan toplumsal bir faaliyettir (Keser, 2005: 362).

İlk insan topluluklarının geçim şekli toplayıcılık, sonrasında ise avcılık olmuştur. Literatürde varolan kaynaklar incelendiğinde bu dönemde kişiler arasında farklılık bulunmadığı, eşitlikçi ve sınıfsız bir yapının varlığı bilgisi göze çarpmaktadır. İnsanların doğaya bağımlı halde yaşadığı ve doğayı değiştirebilecek bilgiye sahip olmadığı ilkel dönemde öncelikle toplayıcılık, sonra avcılık temel geçim kaynağıdır (Ören ve Yüksel, 2012: 44). Meslek edinme ve uzmanlaşma kavramının söz konusu olmadığı bu topluluklar

doğadaki tehlikelere karşı zamanla avlanma araçları yapmaya başlamışlardır. İlk araçların kullanımıyla birlikte insanlık gelişmeye başlamış ve avcı yaşama geçilmiştir. Avcı yaşam yerleşik hayata geçişi hızlandırmış, yerleşik düzene geçişle birlikte toprak işlenmeye başlamıştır.

Tarım ve hayvancılığın gelişme göstermesi üretim alanlarını genişletmiş, insanların artı ürün elde etmesine neden olmuştur. Özel mülkiyetin gelişmesiyle birlikte çalışma eylemi köleler tarafından yerine getirilmiş, toplum üretim araçlarına sahip olanlar ve olmayanlar olarak ikiye ayrılmıştır. Bu dönemde kölelerin efendilerini veya statülerini değiştirme gibi bir hakkı bulunmamakta ve köleler diğer ailelere kiralanmakta ve satılmaktadırlar. Geçim kaynağının neredeyse tamamı tarıma dayalı olan bu dönemin toplumlarında beden gücünü ortaya koyarak çalışmak, özgür insanlar açısından aşağılayıcı bir davranış olarak nitelendirilmiştir (Biçerli ve öte., 2017: 32).

Feodal sistemde ise; senyör ya da lord olarak adlandırılan toprak sahipleri, topraklarında serfleri çalıştırmaktadır. Serfler toprağı işlemekte, üretimi gerçekleştirmekte ve karşılığında fizyolojik ihtiyaçlarını karşılayacak kadar kendilerine pay ayrılmaktadır. Lordlar, mülkiyetin ve serflerin sahibidirler ve bu dönemde serfler toprakla birlikte köle olarak alınıp satılmaktadırlar. Toprak sahipleri toprağın bir kısmını toprağı işleyen serflere tahsis ederek tarım malzemelerinin ve aletlerinin de köylülerce kullanılmasına izin vermişlerdir (Öksüz, 1980: 82). Ticaretin ve sanayinin gelişme göstermesiyle birlikte feodal toplum yapısı ve üretim biçimi ortadan kalkmış, kırdan kente göç neticesinde şehirlerin nüfusu artış göstermiştir. Feodalite yerini merkezi krallıklara daha sonra da ulus devletlere bırakmıştır (Aslan, Yaşar, 2011: 12).

Sanayi Devrimi öncesi dönemde de tam anlamıyla bir çalışan-işçi ilişkisinden söz etmek mümkün değildir. Bu dönemde ekonomik faaliyetler günlük fizyolojik ihtiyaçlarının karşılanması yoluyla yaşamın devamını sağlamak amacıyla sürdürülmektedir. Yaşam köylerde devam etmekte, şehirlerde ise zanaatkarlar bulunmaktadır. Sanayi Devrimi öncesinde çalışma, insanların yalnızca günlük ihtiyaçlarını temin etmek için yaptıkları bir eylem olarak tanımlanırken devrim sonrasında insanın düzenli bir şekilde bir örgütte

çalışması ve emeğinin karşılığında ücret ödenmesi olarak meydana çıkmıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 36).

Coğrafi keşiflerin yol açtığı ticaret artışıyla birlikte şehirler ortaya çıkmış ve insanlar kırsal alanlardan kentlere göç etmişlerdir. Bu dönemde bankalar, borsalar, sigorta şirketleri kurulup, güçlenmiş, fuarlar düzenlenmeye başlanmış, para ve kredi büyük önem ve değer kazanmıştır (Biçerli ve öte., 2017: 32). Şehirlerde zanaatkarlar tarafından küçük işyerleri kurulmuş, meslek öğrenmek amacıyla çalışan yamak, çırak ve kalfalar ortaya çıkmıştır. Zanaatkarların bir araya gelmeleri lonca yapılanmasını ortaya çıkarmıştır. Bu dönemde çalışma şartları ve kuralları ustalar tarafından belirlenmiştir.

Sanayi Devrimi, 1768 yılında James Watt'ın buhar makinesini icadıyla başlayan sonrasında teknolojik gelişmenin, hızlı kentleşme sürecinin, ekonomik, siyasal, kültürel değişimlerin gerçekleştiği dönemdir (Ören ve Yüksel, 2012: 45). James Watt'ın 1769 yılında icat ettiği buhar makinası sayesinde geleneksel çalışma düzeninden kitlesel üretim yapan makine teknolojisine geçilmiş ve devrimin kapıları açılmıştır. Pamuklu tekstil sanayiinde başlayan bu gelişme ilk sanayi dalgası olarak adlandırılmaktadır. İngiltere'de başlayan "pamuk ve buharın evliliği" olarak nitelendirilen Sanayi Devrimi ile birlikte toprak işçiliği yapan veya lonca teşkilatında zanaat öğrenen insanlar başta olmak üzere çalışma ve üretim ilişkileri köklü bir değişikliğe uğramıştır.

Sanayi çağı "en çok değişen" ve "en çok değiştiren" çağ olarak literatüre geçmiştir. İnsanoğlunun varoluşundan itibaren gerçekleştirdiği çalışma olgusu, zamanla birçok dönüşüm yaşamış fakat dönüşümün en büyüğü Sanayi Devrimiyle olmuştur. Bu dönemde çalışmanın uygulanış tarzı yani yöntemi değişmiştir (Aksungur ve Topalhan, 2019: 9). Tarıma dayalı toplumlarda üretim küçük el tezgâhlarında yapılmıyorken sanayi devrimiyle birlikte fabrikalarda yapılmaya başlanmış, üretim tarzı ve ölçeği büyük bir dönüşüm yaşamıştır.

Fabrikalarda kitle halinde daha az maliyetle üretilen ürünler karşısında rekabet edemeyen loncalar ve mesleki bilgisi bulunmayan tarım işçileri fabrikalarda ücret karşılığında çalışmaya başlamışlardır. Makinalar için

ayrılan sermaye miktarı arttıkça üretimin sürekliliği önem kazanmış bu da işçi sınıfının giderek büyümesine yol açmıştır.

“19. yüzyıl ortalarına kadar dörtte üçü çiftçi olan, bundan başka geniş bir kentli (burjuva) tabakasının küçük burjuva tabakasını bağımsız varlıklar olarak kendi içine alan ve tarihlerinin eski zamanlarında bir beylik (feodal) yapıyı birlikte getiren topluluklar, birkaç onyıl içinde tamamıyla altüst oldular” (Freyer, 2014: 30). Sanayi Devrimi öncesinde kendisinin ve ailesinin geçimini sağlamak veya iş öğrenmek amacıyla çalışan bireyler, bu çağla birlikte belirli bir ücret karşılığında işverenin koymuş olduğu kurallara bağlı olarak emeklerini kiralamışlardır. Fabrikalara daha fazla işgücünün dahil olmasıyla birlikte işçi sınıfı yeni bir toplumsal sınıf olarak ortaya çıkmıştır. Sanayi Devrimi çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümlere neden olmuştur. İşçi-işveren ilişkileri, başat çalışma ilişkisi haline gelmiştir. Ücretli çalışma ilişkisi (işçi-işveren ilişkisi) hem niceliksel olarak artmış ve yaygınlaşmış, hem de niteliksel olarak dönüşmüştür (Makal ve öte., 2015: 28).

Çalışma ve iş kavramları birbirlerinin yerine kullanılsa da esasen aynı kavramlar değildir ancak birbirinden bağımsız da düşünülemezler. Genel bir anlamı bulunan çalışma kavramı, mal ve hizmet üretmek için harcanan bedensel ve zihinsel faaliyet olarak tanımlanırken iş kavramı, mal ve hizmet üretimi için bireyin harcadığı bedensel ve zihinsel faaliyetin ücret karşılığı kiralanması olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma, emeğin etkinliği anlamını taşıırken iş, bir mal veya hizmetin üretilmesi sürecini ifade etmektedir (Aksungur ve Topalhan, 2019: 4). Böylelikle iş kavramı, işveren, işgören, çalışma koşulları, işin içinde yer aldığı endüstri ilişkileri, endüstri ilişkilerini düzenleyen hukuksal, sosyo-psikolojik ve ekonomik sistemler gibi makro sistemlerle de bağlantılı bir tarihsel evrimin birikimi ile günümüze dek taşınmıştır (Bozkurt, 2011: 4). Çalışma aktif, iş pasif bir kavramdır ve insan çalıştığı nispette iş de aktifleşir (Ören ve Yüksel, 2012: 39).

1.1.1. Endüstri İlişkileri Kavramı, Konusu ve Amacı

Endüstri ilişkileri kavramını tanımlayan bazı bilim insanları, kavramın sadece sanayi sektörünü ve sanayi sektöründeki istihdam sorunlarını içerdiğini iddia ederken, bazı bilim insanları endüstri ilişkilerinin tarım, sanayi, ticaret, hizmet ve kamu sektöründeki çalışma hayatına yönelik ilişkileri kapsadığını iddia etmektedirler (Tokol, 2015: 1-2).

İşçi-işveren örgütleri, devletin çalışma yaşamındaki rolü, toplu iş uyuşmazlıkları, çıkar çatışmaları, barışçı ve müdahaleci yöntemler, istihdam koşulları gibi konular çalışma ilişkilerinin konusunu oluşturmaktadır. *“Endüstri ilişkileri, bugün de benimsendiği gibi, üç taraflı ilişkiler bütünü olmakta ve çalışma yaşamına ilişkin kuralların konulmasında üç taraflı bir güç mücadelesi ve etkileşimi yansıtmaktadır”* (Koray, 1992: 26).

Ekonomi, tarih, siyaset, hukuk, sosyal politika ve insan kaynakları yönetimi gibi birçok bilim dalıyla ilişkili disiplinlerarası nitelikte bir yaklaşım olan çalışma ilişkileri, çalışma hayatının aktörlerinden olan işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesine, çalışma şartlarının belirlenmesine ve ücret pazarlığına yönelik faaliyetler bütünüdür. Çalışma ilişkileri, işgörenler ve işverenler arasındaki ilişkiyi göstermesinin yanında bu ilişkiyi konu edinerek inceleyen sosyal bir disiplindir (Makal ve öte., 2015: 5). İlk kez 1912’de ABD Kongresinin çalışma yaşamına ilişkin oluşturduğu bir komisyonun adı olarak kullanılan endüstri ilişkileri kavramına, 1926’da İngiltere’de Ticaret Bakanlığı’nın yapmış olduğu bir araştırmada atıf yapılmıştır (Tokol, 2015: 1). *“1912 yılında ABD’de kurulan “Endüstri İlişkileri” komisyonu, kavramın zamanla akademik çevrelerce de kabul görmesini sağlar”* (Bozkurt, 2011: 40).

Tarihsel süreç incelendiğinde işçi için ücret ve çalışma koşullarının, işveren için ise üretim ve verimlilik artışının önemli olduğu görülecektir. Çalışma ilişkileri tam da bu nokta da taraflar arasındaki çatışmanın adil olarak çözülmesi için güç dengesi kurarak tarafların amaçlarının ortak noktalarından yola çıkıp birlik sağlamayı amaçlamaktadır.

1.1.2. Çalışma İlişkilerinin Unsurları

İşçi ve işçi sendikaları, işveren ve işveren sendikaları ile devlet çalışma ilişkileri sistemini oluşturarak sistemin ana esaslarını belirleyen en önemli üç temel aktördür. Bu üç unsurun gelişim göstermesi çalışma ilişkilerini de geliştirecektir.

1.1.2.1. İşçiler ve Sendikaları

Sanayi devrimi öncesinde çalışma hayatı loncalar tarafından düzenlenmekteydi. Makineleşmeye bağlı ortaya çıkan kitlesel üretimle birlikte lonca sistemi önemini kaybetmiştir. Loncaların kapanması fabrikaların artmasını sağlayarak tarımda makineleşmeyi, köyden kente göçü ve işgücü fazlalığını doğurmuştur. İşçi sınıfının sayıca fazla olması ve iş olanaklarının yetersiz olması işçileri kötü çalışma koşulları altında çalışmaya mecbur bırakmıştır. Bu dönemde sipariş üzerine üretim yönteminin kullanılması, çalışanların sipariş tamamlanıncaya kadar iş başında kalmasına neden olmuştur (Genç ve öte., 2019: 29).

Sanayi Devrimi döneminde çalışanlar emeklerinin karşılığını alamamışlar, ödenen ücretlerin düşük olmasından dolayı kadınlar ve çocuklar üretimde tercih edilmeye başlamıştır. Günlük neredeyse on sekiz saate varan mesai saatleri sonucunda iş kazaları ve meslek hastalıkları da artış göstermeye başlamıştır. Çalışanlar, durumdan rahatsızlık duymalarına ve korunma ihtiyacına bağlı olarak kendi aralarında meslek birlikleri oluşturmaya başlamışlardır. Taş (2012)'a göre; Tekstil sektöründe çalışan işçiler almış oldukları sefalet ücretlerine ve kapitalist düzene karşı isyan ederek tepkilerini ve öfkelerini makineleri kırarak ve parçalayarak göstermişlerdir. İşçi sınıfının örgütlenmesine önemli katkılar sağlayan ve makine kırıcıları anlamına gelen ludizm ideolojisi böylelikle ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimiyle birlikte oluşan makineleşme sayesinde üretimde verimlilik artışı yaşanmış ve ciddi bir emek sömürüsü baş göstermiştir. İşgörenler oldukça düşük ücretlerde günde on altı saate varan sürelerde ağır şartlarda çalışmaya mahkûm bırakılmıştır (Pıçak ve Kadah, 2017: 200).

İngiltere, ilk sanayi devleti olması hasebiyle sendikal faaliyetlerin görüldüğü ilk ülkedir. Sermaye sahipleri ve liberal devlet örgütlenmeyi

yasaklamış ve birliklere dahil olan emekçilere ağır işlerde çalıştırma ve hapis cezaları öngörmüştür. Sendika ilk kez İngiltere’de ortaya çıkan ve İngiltere’de belli şehir ya da bölgedeki işgörenlerin menfaatlerini korumak amacıyla kalfalar arasında kurulan dostluk örgütlerinin ortak eylemlerini ifade eden bir kavramdır. Zamanla birlikte işgörenlerin meslek örgütlerine sendika odaları adı verilmiş, günümüzdeki anlamını 1839 yılında kazanmıştır (Ulu, 2020: 128). Sendikacılık işçi sınıfının doğuşunu hazırlayan Sanayi Devrimi sonrası emeğin sermaye tarafından sömürülmesini engellemek amacıyla ortaya çıkmıştır (Akıncı ve öte., 2015: 89).

Heaton (1995)’a göre; bütün ülkelerde devlet işçi hareketlerini ortadan kaldırmak istemiş, faaliyette bulunmadan kalmaları halinde yasal kabul edilmelerini, faaliyet gerçekleştirmeleri halinde ise kapatılmalarını istemiştir. Hollanda’da yasaklamalar neticesinde toplantılar yer altında yapılır hale gelmiş, yasadışı toplantı yapanlar 1692 yılında ölümle cezalandırılmışlardır. Devletin ve işverenlerin işçilere karşı sürdürdüğü baskılar birliğin dağılmasına neden olmuştur. 1824 yılında yapılan parlamento soruşturmasında, yapılan yasaklamalarının toplumsal barışı ve huzuru bozduğuna yer verilmiş, böylelikle çalışanların sosyal ve ekonomik haklarına yönelik faaliyette bulunan meslek sendikalarının kurulmasına izin verilmiştir.

Bu dönemde işçiler tarafından yapılan grevler, başkaldırı ve çatışmalardan dolayı işçilerin örgütlenmesine karşı tedbirler alınmaya başlanmıştır. 1791 yılında Fransa’da, 1799 yılında İngiltere’de işçilerin örgütlenmelerini yasaklayan kanunlar yürürlüğe konulmuştur. İşçiler uzun çabalar neticesinde örgütlenme yasağının kaldırılmasını sağlayabilmişler ve 1824’te İngiltere, 1884’te Fransa sendikaları yasal olarak tanımıştır (Basın-İş Sendikası). Bu dönemde kurulan sendikaların öncelikli amacı işçi ücretlerini iyileştirerek ülke çapında ücret birliğini sağlamaktır. İngiltere’de 1824, ABD’de 1842, Almanya’da 1869 ve Fransa’da 1884 yıllarında sendikaların serbest bir şekilde kurulmalarına imkan sağlayan yasalar çıkarılmıştır. Sendikaların işverenler tarafından sosyal bir taraf olarak kabul edilmeleri daha sonra gerçekleşmiş ve epey uzun bir zaman almıştır (Tokol, 2018: 81).

19. yüzyılda genişlemeye başlayan sendikalar, 20. yüzyılda özellikle Batı Avrupa ülkelerinde hızla büyümesini sürdürmüştür ancak, 1929 Dünya

Ekonomik Buhranı, I.-II. Dünya Savaşları sendikaların faaliyetlerini ciddi ölçüde kesintiye uğratmıştır. Birinci Dünya Savaşı sonrasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuş ve sendikaların çabaları neticesinde İşçi Hakları Bildirgesi kabul edilmiştir. Bildirge ücret, dinlenme süreleri, örgütlenme hakkı, kadınların ve çocukların gece çalışması, asgari yaş, eşitlik gibi konuları kapsamaktadır. 1944 yılında kabul edilen Philadelphia Bildirgesi ve 1948 yılında yayınlanan ve geniş yankı uyandıran İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi tüm dünya insanının medeni, siyasi, ekonomik, toplumsal haklarının koruması ve evrensel nitelikli olması itibarıyla dünya devletleri için bağlayıcı olmuştur.

Demokrasinin, yasal düzenlemelerin ve bireyin öneminin artması ile verilen mücadeleler neticesinde sendikalar günümüzde işçi ve işveren arasında ücretten kaynaklanan menfaat çatışmalarının önüne geçmek, üyelerinin çıkarlarını korumak, çalışma barışını sağlamak ve istihdam şartlarını iyileştirmek amacıyla faaliyet göstermektedir. İşverenlerle belli bir iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçilerin çalışma koşullarına ve ortamlarına yönelik hak ve sorumluluklarını düzenlemek amacıyla çıkartılan 4857 sayılı İş Kanunu'na göre “*Bir iş sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan gerçek kişiye işçi, ...*” denir (4857 Sayılı İş Kanunu: Madde 2). “*Tüzel kişilerin işçi olması söz konusu değildir. Sadece gerçek kişiler yani insanlar işçi olabilirler*” (Akıncı ve öte., 2015: 21).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda “*Sendika: İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az yedi işçi veya işverenin bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşları*” ifade etmektedir (6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Madde 2).

Literatürde sendikayı tanımlamak için yapılan birçok tanım mevcuttur. Sendika, işçilerin haklarını ve menfaatlerini koruyarak onlara yeni haklar kazandırmak için işçiler tarafından oluşturulan örgütlerdir (Pıçak ve Kadah 2017: 199). İşçi sendikalarının genel bir tanımını yapmak gerekirse; işçi sendikaları işçilerin hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla kurulan örgütlerdir (Tokol, 2018: 80). Sendikalar toplu iş sözleşmesi yoluyla

ve baskı oluşturarak hükümetçe veya ilgililerce alınan ekonomik kararları kendilerinden yana çevirerek ekonomik işlevlerini yerine getirirler. İşçilerin sendika kurmalarının ya da sendikaya üye olmalarının nedeni çoğu zaman toplu iş sözleşmesi yoluyla kazanımlar elde etmektir. Bu yüzden toplu iş sözleşmesi hakkı, sendikalaşma hakkından ayrı düşünülemez (Yorgun, 2013: 372).

1.1.2.2. İşverenler ve Sendikaları

İşveren sendikalarının tarihi hakkında farklı görüşler bulunmaktadır. Ancak doktrinde genel kabul gören görüş, işveren sendikalarının işçi sendikalarından daha sonra savunma amaçlı olarak kuruldukları yönündedir (Tokol ve öte., 2018: 98). Sendikal hareketin görüldüğü ilk ülke olan İngiltere’de 1824 yılında sendika kurma ve toplu pazarlık hakkı elde eden işçiler giderek güçlenerek işverenler karşısında ciddi bir baskı grubu haline gelmişlerdir. İşverenler sanayi devriminden sonra ekonomik çıkarlarını ve sermayeyi korumak için önce İngiltere’de, sonra ise sanayinin gelişmeye başladığı diğer Avrupa ülkelerinde sendikalar oluşturmaya başlamışlardır.

İşverenlerin sanayi devrimi öncesinde meslek loncalarını oluşturduklarına, endüstriyel gelişmeler sonrası isim ve içerik değiştirdiklerine dair görüşler de literatürde yer almaktadır. Kocabaş (2001)’a göre; İşveren sendikalarının kökeninin loncalara dayandığına ilişkin teoriler bulunmaktadır. Bunun sebebi lonca sisteminde çalışma ilişkilerinin belirlenmesinde söz sahibi olan işveren konumundaki ustaların aldıkları kararların işçi konumunda olan kalfa ve çırakları bağlamasıdır.

İfade ve örgütlenme özgürlüğünden yana olan Philadelphia Bildirgesi, Uluslararası İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, beraberinde uluslar arası ilişkilerin ve örgütlerin önem kazanmaya başlaması işveren sendikalarının kurulmalarında etkili olmuştur. İşçilere göre ekonomik açıdan güçlü ve söz sahibi olmaları, sayılarının sınırlı olması, diğer kurum ve kuruluşlarla organize hareket edebilmeleri ve sınıf bilincinin olmaması işveren sendikalarının ortaya çıkmalarının gecikmesinin başlıca nedenleri arasında yer almaktadır. “*Uluslararası boyutta: İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 23. maddesi, BM İkiz Sözleşmeleri olarak nitelenen Ekonomik, Toplumsal ve*

Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 8. maddesi ve Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 22. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin 11. maddesi ve AB Temel Haklar Şartı'nın 12. maddesi, herkesin çıkarını korumak için sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını güvence altına almıştır” (Kumaş, 2017: 2).

İşçi sendikaları gibi işveren sendikalarının da örgütlenme şekilleri, faaliyetlerine, sayılarına, devletlerin yönetim şekillerine ve hükümetlerin sendikalara bakış açısına göre değişebilmektedir. Günümüzde işveren sendikaları, toplu iş sözleşmesinin bir tarafı olarak ekonomik-sosyal düzenin, endüstriyel barışın, toplumsal barışın ve huzurun korunmasına katkı sağlamaktadır.

1.1.2.3. Devlet

Sanayi Devriminin ilk döneminde devlet işçi ve işveren arasında taraf olmamayı seçmiş ve "laissez-faire, laissez-passer" (bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler) anlayışıyla hareket etmiştir. Liberal anlayışa göre ancak devletin müdahale etmediği bir sistem içinde her şey sorunsuz bir şekilde işleyebilirdi. Devletin yalnızca yönetimde yer alması gerektiğini savunan bu serbest piyasa ekonomisi zihniyeti sorunların çözümü noktasında yetersiz kalmıştır ve işçi sınıfının sömürülmesine neden olmuştur. İşçilerin dokuma tezgahlarını parçalayarak isyan başlatmaları, artan yasa dışı grevlerin ekonomik dengeyi bozması sonrasında devlet, sistemin devamını ve istikrarını sağlamak adına üçüncü bir taraf olarak müdahale etme gereğinde bulunmuştur. Mahiroğulları (2013)'na göre; 1830 ve 1848 ihtilallerinde ülkenin güvenlik güçleri tarafından yine ülkenin kendi insanların öldürülmesi devlet yöneticilerini öz eleştiri yapmaya zorlamıştır.

Ülkeden ülkeye farklılık gösterse de geçmişten günümüze değerlendirildiğinde devletin endüstri ilişkileri sistemi içerisindeki etkinliğinin arttığını söylemek mümkündür. Günümüzde devlet çalışma ilişkileri sistemi içerisinde işveren rolü ile özellikle kamu sektöründe işgücünün önemli bir bölümünün istihdamının sağlanması, yasa koyucu rolü ile işçi-işveren ve sendika üçlüsü arasında bireysel ve toplu iş hukukuyla ilgili yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi, yine işçi-işveren arasındaki

anlaşmazlıkların çözümü için hakem ve arabulucu rolünün üstlenilmesi gibi önemli görevler ifa eder. Devlet, çalışma yaşamının düzenlenmesinde, işgörenler ve işverenler arasında oluşan uyuşmazlıkların çözümünde hakemlik yapmakla ve işveren rolüne bağlı olarak çalışanların bir bölümünü istihdam etmekle görevlidir (Tiyek, 2014: 16).

Devlet, insanların bir arada yaşamalarının sonucunda ortaya çıkan ilişkilerin düzenlenmesi, işleyişin aksamaması için düzenin sağlanması, toplumsal yaşamda ortak kurallara riayet etmeyenlere karşı gücünü kullanarak sistemin işlerliğinin sağlanması ve kaynakların paylaşılması gibi gereksinimlerin neticesinde oluşan siyasal bir kurumdur (Özcan, 2016: 88). Ülkemizde devlet, çalışma hayatının aktörleri arasında denge sağlamaya çalışmakta, yapmış olduğu yasal düzenlemelerle arabuluculuk, uzlaştırma, gönüllü-zorunlu tahkim gibi çözüm mekanizmalarını düzenlemekte ve toplu iş uyuşmazlıklarının barışçı yöntemlerle sonuçlandırılması için uğraşmaktadır (Tokol, 2015: 20).

1.2. Sanayi Devrimini Ortaya Çıkaran Gelişmeler ve Sanayinin Getirdikleri

Sanayi Devrimini ortaya çıkaran gelişmeler ve sanayinin getirdiklerinin neler olduğu hususuna aşağıda değinilmiştir.

1.2.1. Sanayi Devrimini Ortaya Çıkaran Temel Gelişmeler

Baharat ve ipek yollarının Osmanlı Devleti'nin elinde olması, pusulanın bulunmasıyla birlikte denizcilik alanında yaşanan gelişmeler, doğunun zenginliklerine ulaşma ve hristiyanlığı bütün dünyaya yayma düşüncesi 15. yüzyılda ortaya çıkan Coğrafi Keşiflerin en önemli nedenleri arasındadır. Hanilçe (2010)'ye göre; İspanya ve Portekiz'in dinsel bakış açıları keşiflerin nedenleri arasındaydı. 15. yüzyılda din günlük yaşamın ayrılmaz bir parçasıydı. İslamı ortadan kaldırarak hristiyanlığı yayma düşüncesi papanın da desteğini almalarını sağlamış ve bu yoldaki cesaretlerini artırmıştır.

Portekizliler ve İspanyollar keşifler sonucunda yeni kıtalar, yeni bitki ve hayvanlar keşfetmişler, Baharat ve İpek Yolları, Akdeniz limanları önemini kaybetmiştir. Keşfedilen yeni kıtalar sömürgeleştirilmiş ve buradaki

kaynaklar batıya aktarılmıştır. Coğrafi Keşifler kendisinden sonra gelecek olan Rönesans ve reform hareketlerine de zemin hazırlamıştır. Öksüz (1980)'e göre; Ticaretin artması ve ana para birikimi bir taraftan kapitalist sistemi beslerken diğer taraftan sermayenin belli kesimde toplanarak teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesini sağlamıştır. Bilhassa taşıma ve deniz araçları ile üretim araçlarının yaygınlaşması gerek uluslar arası, gerek deniz aşırı ticaretin büyümesini sağlamış bunun neticesinde yeni ticaret yolları ve kıtalar keşfedilmiştir.

15. yüzyılda İtalya'da başlayan ve daha sonra diğer Avrupa ülkelerini etkisi altına alan bilim, sanat, kültür, edebiyat, resim ve felsefe gibi alanlarda yaşanan ilerlemeler Rönesans olarak adlandırılmaktadır. Bu dönemde pozitif akıl, skolastik düşünceye karşı ayaklanmıştır. Kilise halkın üzerindeki otoritesini yitirmiş, bilim ve deney ön plana yerleşmiştir. İnsanların düşünen, sorgulayan, fikirlerini özgürce ifade edebilen bir varlık olması gerektiği inancı hakim olmuştur. Yıldırım (2020)'a göre; Rönesans Döneminde Amerika ve Antiller başta olmak birçok coğrafya keşfedilmiş, matbaa icat edilmiştir. Bu dönemde Michelangelo, Leonardo da Vinci, William Shakespeare, Dante, Petrarca ve Boccacio gibi sanatçılar önemli başarılarla imza atmışlardır.

Rönesans hareketi reform hareketlerin oluşumuna zemin hazırlamıştır. 16. yüzyılda Martin Luther tarafından Almanya'da başlatılan ve hristiyanlığın katolik mezhebinde yapılan dini düzenlemeler Reform Hareketleri olarak adlandırılır. Katolik Kilisesi'nin öğretilerini korumak isteyen kilise reform hareketlerine karşı baskı uygulayarak oldukça sert politik ve askeri önlemler almıştır. Katolik Hristiyanlığın öğretilerine karşı olanlar engizisyon mahkemelerinde yargılanarak cezalandırılmışlardır. Katolik öğretiyeye aykırı eserler de yasaklanmıştır (Esen, 2017: 128).

Reform hareketleri sonucunda Protestanlık başta olmak üzere birçok mezhep ortaya çıkmıştır. Kiliseye olan güven ortadan kalkmış, eğitim kilisenin elinden alınarak laik eğitime geçilmiştir. Aslan, Yaşar (2011)'a göre; Martin Luther ve John Calvin'in liderliğinde yayılan reform hareketi, halkı kutsal kitaba yönelmeye çağırmıştır. Kilisenin otoritesini ve toplumdaki

gücünü zayıftan reform hareketi, Avrupa’da daha sonra yaşanacak din savaşlarının da kaynağını oluşturmuştur.

17. ve 18. yüzyıllarda ortaya çıkan aydınlanma çağıyla birlikte akıl, bilim deney ve gözlem ön plana çıkmıştır. Düşünce ve toplumsal yaşam köklü değişikliklere uğramıştır ve mevcut kavramlara meydan okuyacak bilimsel ve özgür düşünce biçimleri ortaya çıkmıştır. Nicolaus Copernicus, Isaac Newton, Galileo Galilei ve Jean-Jacques Rousseau bu dönemin aydınları arasındadır.

1.2.2. Sanayi Devriminin Evreleri

1769 yılında buharlı makinenin bulunmasıyla başlayan ve 1860 yılına kadar devam eden süre Endüstri Devriminin birinci evresini oluşturmaktadır. Bu dönemde üretimde beden gücü yerine makine gücü kullanılmıştır. Sanayi toplumuna geçilmesi, Sanayi Devrimiyle olmuştur. Aydınlanma Çağı ve Bilimsel Devrim Sanayi Devriminin gerçekleşmesinde rol oynamış, yeni teknolojilerin kullanılmasıyla teknik ve bilim arasında bir ilişki doğmuştur (Aslan, Yaşar, 2011: 19-20). Fabrikalarda odun ve biyoyakıt yerine kömürün kullanılmaya başlanması verimlilik artışına neden olmuştur. Üretimin artması yeni pazarlara ve hammadde kaynaklarına ihtiyacı ortaya çıkarmış, bunun doğal sonucu olarak da uluslararası ticaret gelişmiştir. İşçi sınıfının ve sendikaların ortaya çıkması, 1834 yılında Amerikalıların biçerdöveri geliştirmesi, Samuel Mors tarafından 1835 yılında telgrafın icat edilmesi bu dönemdeki gelişmeler arasındadır.

Sanayi Devriminin 2. aşaması 1860-1914 yılları arasını kapsamakla birlikte bu süreçte teknoloji daha da ilerlemiş, üretimde buhar motoru yerine elektrikli makineler kullanılarak seri üretime geçilmiştir. Seri üretim bantlarının Henry Ford tarafından otomotiv sektöründe kullanılması ve fabrikalarda elektriğin kullanılması bu dönemin özellikleri arasındadır. (Ertunç, 2017). Guiseppe Meucci tarafından 1871 yılında telefonun icat edilmesi, Thomas Edison tarafından 1879 yılında ampulün icat edilmesi, 1895 yılında Guglielmo Marconi tarafından radyonun icat edilmesi, Louis Pasteur’ün kimya alanında yapmış olduğu çalışmalar, konserve yiyecek imalatının hızlı bir şekilde artması bu dönemde gerçekleştirilmiştir.

Bilgi ve teknolojinin daha da fazla gelişerek üretimin baş döndürücü bir hızla gerçekleştirildiği, televizyonun, bilgisayarın ve 3D yazıcıların kullanılmaya başlandığı 1914-2011 yılları arasını kapsayan dönem üçüncü sanayi evresini oluşturmaktadır. Üretimde bilgisayarların ve robotların ön plana çıkmaya başladığı bu dönemde verimlilik artmış, beden gücüne gereksinim azalmıştır. Bu durum mavi yakalı işçi sınıfının sayısını da etkilemiştir. Üçüncü sanayi devrimi döneminde telekomünikasyon, bilgisayar teknolojisi, mekatronik, lazer teknolojileri, biyotarım, biyogenetik, nükleer enerji hızla ilerlemiştir. İletişim ve ulaşım, ticaretin ve küreselleşmenin yaygınlaşmasını sağlayarak dünyayı daha da küçültmüştür (Çukurova Patent, 2019).

Dünyada ilk defa nükleer enerji santralinin kurulması, Amerika ve Rusya arasındaki uzay savaşları, İskoç bilim adamlarının yetişkin bir canlının DNA'sını kullanarak o canlının genetik ikizini oluşturmaları ve 1996 yılında "Dolly" adını verdikleri bir koyunun dünyaya gelmesi 3. Sanayi döneminin önemli gelişmeleri arasındadır.

Dünyanın gündemini oluşturan Sanayi Devriminin 4. aşaması olarak adlandırılan Endüstri 4.0, 2011 yılı ve sonrasını kapsamaktadır. Endüstri 4.0 kavramı ilk defa 2011'de Almanya'da düzenlenen Hannover Fuarı'nda kullanılmıştır (Ünlü ve Atik, 2019: 456). Yüksek üretim teknolojilerinin kullanılacağı, üretimi tamamen robotların gerçekleştireceği ve yapay zekanın hayatımızın merkezinde yer alacağı bu süreçte internet üzerinden kurulan bağlantılarla fabrikalarda bulunan makine, sistem ve cihazlar aktive edilebilecektir. Daha az maliyet, daha yüksek verimlilik ve kalite beklentisi ile Endüstri 4.0'a doğru yol alsak da bilim insanları ilerleyen dönemde çalışma sistemlerinin değişeceğine, yeni mesleklerin ortaya çıkacağına ve işsizliğin artacağına dair öngörülerde bulunmaktadır.

1.2.3. Sanayi Toplumunda Ekonomik Yapı

Sanayi Devriminden önceki toplumlarda serbest piyasa ekonomisi (pazar ekonomisi) kavramı bulunmamaktaydı. Üretim bireylerin gıda ve diğer zorunlu ihtiyaçlarının temini amacıyla evlerin bir bölümü veya küçük çaplı atölyeler kullanılarak eski tip el tezgahlarında gerçekleştirilmekteydi.

Çocukların pamuğu temizlediği, kadınların iplik eğirdiği, erkeklerin de kumaş dokumasıyla meşgul olduğu kas gücüne dayalı yapı, Sanayi Devrimine neden olan buhar makinesinin icadı ile birlikte üretimde yerini makinelere bırakmıştır. Bu da eğitim, siyaset, sosyo-kültürel, ekonomik ve teknolojik alanda bir dizi köklü değişikliği meydana getirmiştir.

O yıllarda en büyük sömürge devletlerinden olan İngiltere'nin dünyanın farklı bölgelerindeki ülkelerin kaynaklarını, maden rezervlerini yağmalaması ve çıkartılan madenleri işleyecek teknolojiye sahip olması ülkenin sermaye birikimini artırmıştır. Buhar makinesinin icadı kömür maliyetini düşürmüş, fabrikalar sayıca artmış ve yirmi dört saat kesintisiz üretim metodu uygulamıştır. Literatürde buhar motorunun James Watt'tan önce varolduğu ve kullanıldığı motorun geliştirilmesinin Wames Watt sayesinde olduğu şeklindeki görüşler de bulunmaktadır. *“Thomas Newcoman tarafından icat edilen buhar motoru, ilk olarak maden ocaklarında veya su pompalayarak değirmendeki döngüyü devam ettirme işlemleri için kullanıldı. James Watt'ın 1780'de burgu hareketini bulması, buhar motorunun fabrikayı doğrudan çalıştırmasını veya cendereyi doğrudan döndürmesini sağladı”* (Çimen, 2009: 48).

Tekstil sektöründeki ilerlemeler dokuma ve maden sanayiinde de kaydedilmiştir. İngilterenin demir ve kömür rezervleri açısından zengin olması, limanların deniz taşımacılığına elverişli olması, hammadde-iş gücü bolluğu ve iç pazarın ihtiyacından daha fazla üretilen mallar ticaretin gelişmesini sağlamış, artan şehirleşme yeni ulaşım yollarının yapılmasını ve araçların kullanılmaya başlamasını mümkün kılmıştır. Yeryüzünün jeolojik yapısı, Sanayi Devrimi döneminde tarihte ilk defa dünyanın ekonomik ve politik yapısı üzerinde bu kadar etkili olmuştur. Sanayi Döneminin başlangıcının en büyük belirtisi toprağın kömür ve petrol çıkarmak için kazılmasıdır (Freyer, 2014: 39). O yıllara dek lüks sayılan ve yalnızca aristokrat kesimin tüketebildiği çay, kahve ve şeker gibi yiyecekler herkesin tükettiği ürünler olmuştur ancak, sanayileşme ciddi sorunları beraberinde getirmiştir.

Çalışanlar makineleşmenin sonucunda tarım sektöründe iş bulamayınca kırdan kente göç başlamış, emeklerini fabrikalara satmak durumunda

kalmışlardır. Ancak, ortaya çıkan iş gücü fazlalığından dolayı işçilere geçimlerini sağlamak için gerekli olan ücretlerin çok altında kalan ödemeler yapılmıştır. Kadın ve çocuklara ödenen ücretlerin daha düşük olmasından dolayı sermayedarlar tarafından kadınlar ve çocuklar üretimde daha çok yer almışlardır. *“İşgücü arzının yüksek olması, işçilerin daha düşük ücretleri kabul etmesine sebep olurken aynı zamanda çok daha kolay bir şekilde işten çıkarılmalarına da neden olmuştur”* (Genç ve öte., 2019: 30).

1.2.4. Sanayi Toplumunda Sosyo-Kültürel Yapı

Sanayileşmeyle birlikte başta İngiltere, Fransa, Almanya olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde önemli sorunlar baş göstermiştir. Çalışmak amacıyla kırsal alandan kente göç eden insanların barınma gereksinimi çarpık kentleşmeyi ortaya çıkarmış, şehir dışında banliyo ve gecekonduardan oluşan işçi mahalleleri kurulmuştur. Fabrika işçileri için fabrika alanlarında konutlar inşa edilmiş talepler karşılanamayınca konutların odaları farklı insanlara kiralanmaya başlamıştır. Freyer (2014)’e göre; Dünya tarihinde şimdiye kadar hiçbir göç insan yığınlarını bu derece harekete geçirmemiştir. Bu dönemde burjuvaların işçileri düşük ücretle çalıştırmaları sermayelerini daha da artırırken işçilerin düşük ücretlere mahkum bırakılması zengin fakir arasındaki uçurumun ve gelir adaletsizliğinin büyümesine neden olmuştur.

Bu dönemde aile yapısında da değişiklikler söz konusu olmuştur. O güne dek geçerli olan ataerkil aile yapısı yerini günümüz çekirdek aile yapısına bırakmıştır. Kadınların fabrika yaşamına girmesi aile içerisindeki yaşlı ve çocuk bakımının bakımevleri ve kreşler tarafından yapılmasına neden olmuştur. Ucuz işçi olarak nitelendirilen çocuklar tehlikeli işlerde çalıştırılmış, eğitim alma imkanı bulamamışlardır. Pamuk işçiliğinde, maden ocaklarında ve tekstil sanayiinde çalıştırılan o dönemin küçük kurbanları aynı zamanda fiziksel yapılarından kaynaklı olarak bellerinden ip bağlanarak baca temizliğinde kullanılmışlardır. 17-18 saate varan çalışma süreleri çocukların bedensel ve ruhsal gelişimlerini olumsuz etkilemiş birçok çocuk açlıktan, hastalıktan ve iş kazalarından dolayı hayatını kaybetmiştir. Rekabetin ön planda olduğu bu dönemde çocuklar eğitimden ve eğitim sayesinde elde edecekleri kazançlardan mahrum kaldıkları gibi oldukça zor şartlarda

barındıkları koşuşlarda ve çalışma ortamlarında cinsel istismara uğramışlardır (Derya, 2016).

“Biz” yerine “ben” kavramının yaygınlaşması, boşanmalar, toplumsal dayanışma eksikliğine bağlı gelişen toplumsal yabancılaşma, evre kirliliği ve buna bağlı olarak gelişen hastalıklar sanayi toplumunun doğurduğu sorunlardır (Erkal, 2005). Günay (2002)’a göre; Eğitim kurumları ve musiki sanatı Endüstri Devriminden etkilenmiştir. Bir kişinin söylediği şarkıların yanı sıra birden çok ses sanatçılarının eşlik ederek söylediği müzik tarzı ortaya çıkmıştır.

1.2.5. Sanayi Toplumunda Siyasal Düzen

Sanayi Devrimi öncesinde toprak sahiplerinin ekonomik, politik, hukuki, siyasi, askeri, mali haklara sahip olduğu ve kendilerine bağımlı kölelerden oluşan sisteme feodalite (derebeylik) denmekteydi. Bu dönemde toprak en önemli üretim aracıdır. Derebeyleri toprakların bir bölümünü üretimi gerçekleştiren serflere tahsis etmekteydi. Derebeyleri gerek serflerin gerekse topraktan elde edilen gelirin sahibiydi. Haçlı Seferleri, Coğrafi Keşifler, Rönesans-Reform Hareketleri ve Fransız Devrimiyle zayıflayan feodalitenin izleri sanayi devrimiyle birlikte tarih sahnesinden silinmiştir.

Tarımsal faaliyetin gerileyerek ticaretin, zanaatkrlığın yaygınlaşması ve değişen ekonomik şartlarla birlikte lonca teşkilatlanması ortaya çıkmıştır. Sanayi toplumunda ise kapitalist üretim ilişkileri başat duruma gelmiştir. Sanayi Devrimi ve yaşanan siyasal dönüşümlerle birlikte g odakları değişmeye, imparatorluklar çökmeye, ulus devletler yükselmeye başlamış, din adamları ve feodallerin yerini yeni g odağı olan işverenler ve siyasetçiler almıştır (Tokol ve öte., 2018:21).

Üretim araçlarının mülkiyetinin özel sektörün elinde olduğu ve kar maksimizasyonu ile işletildiği ekonomik sisteme kapitalizm denmektedir. Aristokratlar, burjuvalar ve işçi sınıfına dayalı kapitalist sistemde devletin rolü sermayedarlara göre şekillenmiştir. Kaosu sevmeyen devletin görevi serbest piyasanın kesintisiz olarak işlemesini sağlamaktır. Aristokratlar, ekonomik, toplumsal ve siyasal gücün elinde bulunduğu kesimi, burjuvalar köylü olmayan şehirlerde yaşayan ve merkezi yönetimde söz sahibi kesimi,

işçiler ise fabrikalarda ücret karşılığında çalışan kesimi ifade etmektedir. “*Bu noktada ileri sürölen bilimsel teori, piyasanın kendi başarısını kendisinin yaratacağı, toplumsal ihtiyaçları karşılayabileceğı ve düzeni, devlete ihtiyaç olmaksınız piyasanın gizli elinin sağlayabileceğı şeklindedir*” (Dağ, 2013: 76).



2. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE PERSONEL HAKLARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

2.1. Türkiye’de Personel Haklarının Tarihsel Gelişimi

Osmanlı Devleti’nin batıdaki teknolojik gelişmeyi yakalayamamış olması, ekonomisinin tarıma ve hayvancılığa dayalı olması Avrupa devletlerindeki gibi bir işçi-işveren sınıfının ortaya çıkmasını geciktirmiştir. Türkiye’de tarıma dayalı bir ekonomik hayat olduğundan sanayileşme ve örgütlenme batıdakinden daha geç gerçekleşmiştir (Taş, 2012: 68). Ekonomisi tarıma dayalı toplumlarda gerçek manada işçiden bahsedilememekte, sendikacılığa dair diğer şartlar oluşsa dahi ciddi oranda bir örgütlenme görülmemektedir (Mahiroğulları, 2001: 164).

İngiltere ile Osmanlı Devleti arasında 1838 yılında imzalanan Balta Limanı Antlaşması ile İngiliz tacirleri hali hazırdaki kapitülasyonlara ek olarak yeni imtiyazlar elde etmişlerdir. Osmanlı Devleti bu antlaşmayla birlikte İngilizlerin yan sömürgesi haline gelmiş, İstanbul başta olmak üzere özellikle liman şehirlerinde İngiliz tacirleri ticareti ele geçirmeye başlamıştır. Osmanlı Devleti ve İngiltere arasında 1838’de imzalanan Balta Limanı Ticaret Anlaşmasıyla Osmanlı Devleti toprak bütünlüğünü koruyarak Mısır Valisi olarak atadığı Mehmet Ali Paşa isyanını bastırabilmek için İngilizlere ciddi tavizler vermek zorunda kalmıştır. Bu antlaşmayla beraber İngiliz tüccarları, yerli tüccarlarla eşit haklara sahip olmuş ve yabancı sermaye güçlenmiştir (Erdem, 2016: 23).

Azınlık isyanlarının önüne geçerek devletin bekasını sağlamak amacıyla 1839 yılında Sultan Abdülmecid döneminde yayınlanan Tanzimat Fermanı sonrasında kurulan Hereke Fabrikası ve Veliefendi Basma Fabrikası Osmanlının iktisadi kalkınma çalışmalarının ve sanayileşme hareketlerinin bir göstergesidir. Türkiye’de fabrikaların kurulması daha çok 1920’li yıllarda olmuştur fakat sayıları az da olsa Osmanlı’da fabrikalar bulunmaktaydı (Taş, 2012: 68). Yabancı sermayenin de etkisiyle kurulan fabrikalarda çalışan işçilerin sayısının giderek artması, ticaret antlaşmaları sonrası işsiz kalan pek

çok esnaf ve sanayileşme hareketlerine bağlı ortaya çıkan köyden kente göç, işçi sınıfını ortaya çıkarmıştır.

Ülkemizde sınırlı da olsa işçilerin korunmasına dair ilk düzenlemeler Cumhuriyet dönemi öncesinde yapılmıştır. 1865 yılında çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesiyle maden işçilerinin korunmasına dair düzenlemeler yapılmıştır. Bunun dışında 1869 Maadin Nizamnamesi ve 1877 yılında kabul edilen Mecelle de çalışma hayatına ilişkin yapılan düzenlemeler arasındadır (Yorgun, 2013: 363). 1865 yılında çıkartılan Dilaverpaşa Nizamnamesi ve 1869 yılında çıkartılan Maden Nizamnamesi maden ocaklarında çalışan işçilerin çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler getirmiştir (Akıncı ve öte., 2015: 16).

İşçi ücretlerinin liyakata göre ödenmesine, günlük çalışma süresinin 10 saat olarak sınırlandırılmasına ve işçilerin barınma ihtiyaçlarına yönelik önlemler içeren Dilaverpaşa Nizamnamesi, iş sağlığı ve güvenliğine dair hususları kapsamamaktadır. 1869 Maadin Nizamnamesi maden ocaklarında zorunlu çalışmanın yasaklanarak işçilerin layık bir ücretle kendi istekleri dışında çalıştırılmamasına imkan vermiştir (Gülmez, 1991: 289).

Osmanlı'da "İşçi Sevenler Derneği" anlamına gelen ve bir yardım cemiyeti niteliği taşıyan Ameleperver Cemiyeti 1871 yılında, ilk işçi örgütlenmesi ise 1895 yılında Osmanlı Amele Cemiyeti adıyla kurulmuştur (Birleşik Metal İşçileri Sendikası, 2002: 8). Türkiye'de batıdaki gibi bir sendikalaşma ileri tarihlerde ortaya çıkmıştır. Ülkemizde ilk işçi örgütü 1894-1895'te Osmanlı Amele Cemiyeti adıyla tophane işçileri tarafından kurulmuştur (Hür, 2010). Osmanlı'da ilk kez amele bayramının 01 Mayıs 1909 tarihinde Selanik'te kutlandığı rivayet edilir (Hür, 2010).

II. Meşrutiyetin ilân edilmesiyle anayasada yapılan birtakım değişiklikler cemiyetlerin ve sivil toplum örgütlerinin sayısını artırmıştır. Mahiroğulları (2013)'na göre; 1909 yılında Cemiyetler Kanunu'nun çıkartılmasıyla birlikte İstanbul, İzmir, Adana, Zonguldak gibi sanayi ve maden işletmelerinin bulunduğu şehirlerde çalışanlar işçi cemiyetleri adı altında örgütlenmişlerdir. 1921 yılına kadar yürürlükte kalan Dilâver Paşa Nizamnamesi'nin yerine Havza-ı Fahmiye Maden Amelesinin Hukukuna Mütealik Kanun çıkartılmıştır. Bu kanunla birlikte Türkiye'de ilk defa işçilerin günlük 8

saatten fazla çalışmaları ve 18 yaşından küçüklerin yer altında çalışmaları yasaklanmıştır. 1924 Anayasası ile toplanma ve dernek kurma hakkı tanınırken, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu çıkartılarak haftada bir gün tatil mecburi tutulmuştur.

31 Mart olayıyla 1909 yılında ilan edilen sıkıyönetim iktidarın işçi sınıfına birtakım sınırlamalar getirmesine neden olmuştur. I. Dünya Savaşı esnasında çalışma şartlarının ağırlaşması, Balkan Savaşı ve I. Dünya Savaşı nedeniyle ülkede demokratik düzenin yerleşmesini önleyen ortamın varlığı, işçi sınıfının sayıca az olması, işçiler arasındaki din-köken farklılıkları, kırsal alandaki işçilerin topraktan tam anlamıyla ayrılmaması ve işçilik bilincinin yerleşmemiş olması işçi sınıfının mücadelesinde gerileme yaratmıştır (Taş, 2012: 69-70).

1926 yılında çıkartılan 818 sayılı Borçlar Kanunu bireysel iş ilişkilerinin yanında toplu iş ilişkilerine dair hükümler içermektedir ancak, işverenle işçi arasında çalışma hayatına ilişkin konuları düzenleyen bu yazılı sözleşmede taraflara dair sınırlı hükümler bulunmasından ve o dönemde tam anlamıyla sendika hareketi oluşturacak işçi sınıfı oluşmamasından dolayı Kanun'un 316 ve 317 sayılı maddeleri uygulanmamıştır (Uçkan ve öte., 2013: 165-166).

1929 Ekonomik Buhranıyla beraber 1 Mayıs konusunda hükümetin tavrı sertleşmiş, 1931-1932 yıllarında yapılan küçük çaplı tutuklamalar, 1933'te Türkiye Komünist Partisi Merkez Komitesi 1 Mayıs tebliğleri mazeret gösterilerek yaygınlaşmıştır. 1932 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne üye olan Türkiye'de sendika ve grev yasağı kaldırılmamış ve 1933'te grev suç kabul edilmiştir (Hür, 2010).

Amerika'da başlayarak tüm dünyayı etkileyen 1929 Dünya Ekonomik Bunalımı'nın ardından serbest ekonomi politikalarının yerini devletçilik ilkesinin alması devleti çalışma hayatının en önemli aktörü haline getirmiştir. Devletin sanayileşme hedefine paralel olarak birçok fabrika kurması ve işveren rolü ile ekonomik hayatın içinde yer alması bu alanda bir kanun yapılması gereksinimini yaratmıştır. Ekonominin canlanmasıyla beraber işçi sayısının artması iş ilişkilerini düzenleyen bir kanun hazırlanmasını zorunlu kılmıştır ve 1936 yılında 3008 sayılı ilk İş Kanunu kabul edilmiştir (Akıncı ve öte., 2015: 17).

15.06.1937 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu başta tarım alanında çalışanlar olmak üzere on işçiden daha az kişinin çalıştığı işyerlerini ve fikir işçilerini içine almayarak sınırlı bir işçi grubu için düzenlemeler içermiştir. Grev ve lokavtı yasaklayan kanun toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü noktasında uzlaştırma veya zorunlu tahkim yoluna gidilmesi gerektiğine işaret etmiştir (Uçkan ve öte., 2013: 167). 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu ile 5018 sayılı Sendikalar Kanunu sendikalaşmayı olumsuz etkilemiştir. 3008 sayılı Kanun'u işçiyi "bedenen veya hem bedenen hem fikren çalışan kimse" olarak tanımlamış, fikir işçilerini kapsamına almamıştır ve grevi yasaklamıştır. Türkiye'nin ilk sendika kanunu olan 5018 sayılı Kanunu grev yasağına, grevi özendiren sendika yöneticilerinin cezalandırılmalarına ve sendikalarının kapatılmasına hükmetmiştir (Mahiroğulları, 2001: 166-167).

1945 yılında çok partili hayata geçilmesiyle ülkenin kurumsal yapısında ve çalışanların sendikal haklarında önemli değişiklikler gerçekleşmiştir. 1945 yılında Çalışma Bakanlığı ve İşçi Sigortaları Kurumu, 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu kurulmuştur. Yıl 1947'yi gösterdiğinde ise 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun kabul edilerek sendikaların önceden izin almaksızın kurulmalarının ve sendika çokluğu ilkesinin yolu açılmıştır. 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türk-İş) kurulmasıyla yeni bir döneme girilmiş, Türk-İş'in ülke düzeyinde açmış olduğu bölge temsilcilikleri işçilerin örgütlenme faaliyetlerine öncülük yapmıştır (Akıncı ve öte., 2015: 91).

1950 yılında sendikalara işçilerin toplu bir şekilde hareket edebilmelerine imkân veren toplulukla iş ihtilafı çıkarma hakkının verilmesi, 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonunun kurulması, 1952 yılında Basın-İş Kanunu, 1954 yılında Deniz-İş Kanunu kapsamındaki basın çalışanlarına ve deniz adamlarına sendikalaşma hakkının verilmesi, özel girişimlerle beraber sanayileşmenin 1950'li yılların ortalarından itibaren hızlanması gibi nedenlerle sendikalı işçi sayısı giderek artmıştır (Mahiroğulları, 2001: 163-164).

1960 ihtilali sonrası oluşan yeni sistem ve 1961 Anayasası sayesinde işçilere birçok yeni hak verilerek çalışma yaşamını dengeleyen yeni kanunlar

çıkartılmıştır. Grev hakkı 1961 Anayasası ile işçilerin sahip olduğu anayasal haklardandır (Taş, 2012: 72). 1961 Anayasasının kabulü toplu pazarlık, çalışma, dinlenme, grev ve lokavt hakkı gibi konularda önemli gelişmeler yaşanmasını sağlamıştır. Bireysel hak özgürlükler açısından Türkiye'nin en özgürlükçü anayasası olarak nitelendirilen 1961 Anayasası'nda sendika hakkı, kamu-özel sektör ayrımı yapmaksızın herkese tanınmıştır.

1961 Anayasası'yla başlayan yeni dönemde toplu ilişkiler sisteminin yasal çerçevesinde köklü değişiklikler yaşanmış ve sendikalara yönelik toplumsal bakış açısı olumlu anlamda değişmiştir. 1963 yılında yürürlüğe giren 274 sayılı Sendikalar Kanunu'yla işgörene ilk defa grevli toplu pazarlık hakkı veren 275 sayılı Toplu İş sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu sendikacılığa yeni bir yön tayin etmiştir. (Mahiroğulları, 2001: 168). 1961 Anayasası'nın ilgili hükümlerine istinaden 1963 yılında yasalaşan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu, Türk sendikacılığında bir dönüm noktası olmuş, Türk işçisine ilk kez grevli toplu pazarlık hakkı verilmiş ve sendikal örgütlenme ile işçi hareketleri yeni bir döneme girmiştir (Nurdoğan ve Öztürk, 2020: 280).

1982 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51. maddesinde "Sendika kurma hakkı", 53. maddesinde "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı", 54. maddesinde "Grev hakkı ve lokavt" düzenlenmiştir. 1982 Anayasası'nın 53. maddesinde toplu iş sözleşmesi yapma hakkı işçi ve işverenlere karşılıklı olarak tanınmıştır (<http://www.birlesikmetal.org/>).

Yasal olarak tanınmalarının ardından hızlı bir şekilde örgütlenen ve farklı dönemlerde altın çağını yaşayan sendikaların kapatıldıkları veya durağan bir pozisyon aldıkları da olmuştur. 1980 ihtilaliyle alınan Milli Güvenlik Kurulu Kararlarıyla Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK) ve bunlara bağlı sendikaların çalışmaları durdurulmuştur. Yargılanan sendika yöneticileri ağır şekilde cezalandırılmış, işçilerin 1963 yılından itibaren edindikleri kazanımlar geri alınarak 01 Mayıs tatil olmaktan çıkarılmıştır (Hür, 2010).

1475 sayılı İş Kanunu 1971 yılında kabul edilmiş ve 2003 yılına kadar yürürlükte kalmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun tüm işçi gruplarının haklarını kapsamı yönüyle 3008 sayılı İş Kanunu'na göre daha kapsamlı olduğunu

söylemek mümkündür. Ülkemizde işçi ve işverenlerin çalışma yaşamındaki hak ve sorumlulukları 22.05.2003 tarihinde kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'na göre düzenlenmektedir. 2012 yılında yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 2821 ve 2822 sayılı Kanun hükümlerini tek bir kanunda toplamış fakat kanunların temelinde önemli değişiklik olmamıştır. Toplu iş sözleşmesi için yetki şartlarında değişiklik, sendika güvencesi, elektronik ortamda üyelik ve beyan esasına dayalı bildirimlere önem verilmesi gibi hususlar 6356 sayılı Kanun'da yer almıştır (Subaşı, 2014: 649).

İşçilerden daha sonra sendikal örgütlenme hakkı elde eden devlet memurlarının örgütlenme mücadelelerinin tarihsel gelişimini aktarmadan önce 2. Dünya Savaşı sonrasında kamu yönetiminin işleyişindeki sıkıntılara ve personel yönetimi sisteminin yetersizliğine çözüm bulmak amacıyla hazırlatılan raporlara kısaca değinmek gerekmektedir.

1933 yılında Walker D. Hines Başkanlığında hazırlanan Hines Raporu, 1949 yılında Fritz Neumark tarafından hazırlanan Neumark Raporu, 1949-1950 yıllarında Max Weston Thornburg Başkanlığında hazırlanan Thornburg Raporu, James M. Barker Başkanlığında 1951 yılında hazırlanan Barker Raporu, 1951 yılında James W. Martin ve Frank A. Cush hazırlanan Martin ve Cush Raporu, 1952 yılında Walter Leimgruber tarafından hazırlanan Leimgruber Raporu 1959 yılında hazırlanan Maurice Chailloux-Dantel Raporu Türkiye'nin talebi doğrultusunda yerli ve yabancı uzmanlara hazırlatılan ve kamudaki sorunları konu alan raporlardır.

1949 yılında İstanbul Üniversitesi Profesörlerinden Fritz Neumark, Başbakanlığın talebi üzerine yedi bölümden oluşan "Devlet Daireleri ve Müesseselerinin Rasyonel Çalışması Hakkında" başlıklı bir rapor hazırlamıştır. Neumark Raporu olarak bilinen raporun içeriğinde kamunun yeniden düzenlenmesini gerekli kılan nedenlere, kamu çalışanlarının sorunlarına, kamuda hizmet ve kaliteyi artıracak tedbirlere yer verilmiştir. (Kara, 2006: 152-153). Thornburg Raporunda; nitelikli uzman ve danışman ihtiyacı, ücretlerin düşüklüğü ile bozulan yönetim anlayışı sonucunda verimsizliğin ortaya çıkması gibi hususlar, Barker raporunda; kamuda ihtiyacın dışında personel istihdam edilmesi, eğitim yöntemi ve personel

sorunları ilişkisi, merkezi devlet personel idaresinin kurulması, hizmet içi eğitim, maaş artışı ve alım gücü arasındaki ters orantı gibi konular üzerinde durulmuştur (Öktem, 1992: 88).

1953 yılında kamu personel yönetimi alanında çalışmalar yapmak üzere Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü kurulmuştur. 1963 yılında Devlet Planlama Teşkilatı ile TODAİE öncülüğünde hazırlanan “Merkezi Hükümet Teşkilatı Araştırma Projesi (MEHTAP), 1965 yılında kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun hazırlanmasına kaynak teşkil etmiştir. 1960 yılında Devlet Personel Dairesi ile Devlet Planlama Teşkilatı kurulmuştur.

Yılmazöz (2009)’e göre; 1961 Anayasası’yla birlikte planlı kalkınma dönemine geçilerek Türk kamu personel sisteminde yenilikçi adımlar atılmıştır. Akgüner (2001)’e göre; merkez örgütlü bir personel idare sistemi olan Devlet Personel Dairesi 1960’lı yıllarda kurulmuştur. 1965 yılında kabul edilen 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Kanunu ile kamu çalışanlarının örgütlenmelerinin önü açılrsa da 1971 yılında anayasada yapılan değişiklikle kamu görevlilerinin sendika hakkı ellerinden alınmıştır.

Türkiye’de 1961 Anayasası’nda yer verilen örgütlenme hakkı doğrultusunda memurlar sendikalaşmaya başlamış, 1971 yılında Anayasası’nın 46. maddesinde yapılan değişiklikle sendikalaşma yasaklanmış, 1982 Anayasası’nda sendikalaşmaya dair bir düzenleme yer almamasından dolayı bu boşluk 1982 sonrasında memurların örgütlenmesine ilişkin sürecin başlatılmasını sağlamıştır. 1982 Anayasası’nın 53. maddesine 1995’te eklenen fıkrayla memurlara sendika ve üst kuruluşlar kurma, toplu görüşme hakkı verilmiştir (Yorgun, 2011: 149-150).

Ülkemizde ilk kez 1961 Anayasası’yla devlet memurlarına sendikalaşma hakkı tanınmış ve kamu görevlileri bu haklarını 1965 yılında yürürlüğe giren 624 Sayılı Devlet Personel Sendikası Kanunu’yla kullanmaya başlamıştır. Devlet memurlarına 1961 Anayasası’yla sendikalaşma hakkı verilmiş ve 1971 yılına kadar 658 memur sendikası kurulmuştur. Memurların sendika kurma hakkının 1971 yılında yasaklanmasının ardından memurlar dernekleşmeye başlamıştır (Pıçak ve Kadah, 2017: 221). Kamu görevlilerinin

sendikalaşmasında uluslararası kuruluşlar tarafından şekillenen uluslararası sözleşmelerin rolü oldukça fazladır (Cerev, 2014: 37).

1980 sonrası dönemde sendikal haklar konusunda temkinli hareket edilerek bu hak yalnızca işçilere verilmiştir. Memurların 1990 yılında başlattıkları sendikalaşma çalışmaları, 2001 yılında 4688 sayılı Kanun'la yasal çerçeveye kavuşmuştur fakat kanun koyucu yine temkinli davranarak memurlara sendikal haklarını tam olarak kullandırmamış ve birtakım düzenlemeleri de çağdaş sendikal kurallara uygunluk gözetmeden yapmıştır (Mahiroğulları, 2011: 84).

Örgütlenme ve toplu görüşme hakkına 2001 yılında, toplu pazarlık hakkına da 2010 yılında kavuşan kamu görevlilerinin sendikal hakları 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'na göre düzenlenmektedir. Cerev (2014)'e göre; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu kamu personelinin sendikal haklarının gelişmesine fayda sağlamış ancak çalışanlara grev ve toplu sözleşme hakkını vermemesi nedeniyle eleştiri almıştır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'yla birlikte bağlayıcılığı bulunmayan toplu görüşme sistemi, yerini toplu sözleşme sistemine bırakmıştır. Sendikalara üye olabilecek kamu görevlilerinin içeriği genişletilerek sendika kurucusu olabilmek için gereken yıl şartı kaldırılmıştır. Ayrıca aday memurların da sendika kurucusu olabilmelerine imkân tanınmıştır. (<https://www.csgeb.gov.tr/>).

12 Eylül referandumuyla yapılan Anayasa değişikliğinin ardından toplu sözleşme hakkı memurlar için anayasal bir hak haline gelmiş, kamuda toplu görüşme sisteminden toplu pazarlık sistemine, mutabakat metninden toplu sözleşmeye geçilmiştir (Görmüş, 2012: 9). Toplu görüşme sonunda anlaşma sağlanırsa imzalanan mutabakat metni Bakanlar Kurulu'nun onayıyla uygulamaya konulmaktaydı. Uyuşmazlık halinde ise konu taraflardan birinin başvurusuna istinaden Uzlaştırma Kurulu'na götürülebiliyordu ancak kurulun kararları tavsiye niteliğinde kabul edildiğinden Bakanlar Kurulu'nun takdiri esas alınmaktaydı (Yorgun, 2011: 152-153).

12 Eylül 2010 tarihinde kabul edilen referandumla, kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilmiştir. 1982 Anayasasının 128. maddesinde

değişiklik yapılarak kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının toplu sözleşmeyle düzenlenebileceğine hükmedilmiştir (<https://www.csgeb.gov.tr/>). Mahiroğulları (2011)'na göre; 12 Eylül 2010 Referandumu'yla 1982 Anayasası'nın 53. maddesine eklenerek memurlara ve diğer kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı veren düzenlemenin, 54. maddesinin birinci fıkrasıyla yalnızca işçilere verilen grev hakkının memurları da içine alacak şekilde desteklenmesi lazımdır.

Türkiye'de 25.02.2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun ve 10.02.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 sayılı Kanun'la çalışanların özlük hakları konusunda yapılan düzenlemeler, çalışmamızın 3. bölümünde işçiler ve memurlar açısından karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır.

2.1.1. Türkiye'de Personel Hakları Alanında Çıkarılan Kanunlara Duyulan İhtiyaç

Tarihin ilk dönemlerinden itibaren insanların daha düzenli ve güvenli bir hayat sürdürebilmek için bir düzenin varlığına ihtiyaç duymaları devlet kavramını ortaya çıkarmıştır. Devletlerin bekası ise değişen dünya şartlarına ayak uydurmalarına, sosyal, demokratik ve adil bir yapıya sahip olmalarına bağlıdır.

Türkiye'de toplu çalışma ilişkilerinde baskıcı sistemin işe yaramadığının anlaşılması, ekonomi politikalarındaki değişiklikler sonrasında devletin rolünün değişmesi, Avrupa Birliğine üyelik süreci, ulaşım, sanayi, ticaret ve teknoloji sahalarında yaşanan gelişmelere paralel olarak toplumsal, ekonomik, siyasal ve sosyal alanlardaki köklü değişikliklere uyum sağlamak amacıyla devlet yenilenme ve yeniden yapılanma süreci içerisine girmiştir. İçeride ve dışarıda var olabilmek için toplumdaki sosyal sınıfların iş birliğine ihtiyaç duymuş, bu amaçla uluslararası normlara uygun çeşitli kanun, tüzük, yönetmelik uygulamalarını devreye sokmuştur.

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler Belgeleri, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, ILO Sözleşmeleri, 151 No'lu Kamu Hizmeti Sözleşmesi gibi bağlayıcılığı bulunan uluslararası belgeler de devleti çalışma ilişkileri konusunda düzenlemeler yapmak durumunda kalmıştır. Geçmiş ve

günümüz mukayese edildiğinde ulusal ve uluslararası yazılı ve basılı iletişim araçlarının da demokratikleşmeye katkısı yadsınamaz.

Türkiye’de 17 Nisan 1934 yılında yürürlüğe konulan ve iktisadi büyümeye katkı sağlayan Birinci Beş Yıllık Sanayi Planı büyük bir başarıyla uygulanmıştır. Kalkınma Planı ile birlikte devletçi iktisat politikaları, çalışma ilişkileri sistemi ve işçi-işveren ilişkisi yaygınlaşmış, sanayinin gelişerek işçi kesimi sayıca artış göstermiştir. Çalışma hayatına yönelik belirsizlikleri ortadan kaldırmak ve ileride oluşabilecek muhtemel sorunların önüne geçmek amacıyla kanunların çıkarılması elzem hale gelmiştir. Ekin (1986)’e göre; 1932’den itibaren devletçilik hız kazanmış, alt-yapı yatırımları ve sanayileşme hızı artmıştır. Şeker, pamuk ve kâğıttan oluşan üç beyaz ile kömür, demir ve petrolden oluşan üç siyahın yurt içinde üretilmesini öngören sanayi planı sayesinde devlet, II. Dünya Savaşı’nın başlarında çalışma ilişkileri sisteminde en önemli aktör durumundadır.

Türkiye’de personel hakları alanında çıkarılan kanunlara duyulan ihtiyacı ortaya koyabilmek için kişinin doğuştan sahip olduğu temel hak ve özgürlükler yönüyle de konuyu değerlendirmek gerekmektedir. Temel haklar halkın toplumsal yaşama tam olarak katılımı için gerekli olan ulusal ve uluslararası belgelerle koruma altına alınan dokunulmaz haklardır. Eğitim hakkı, yaşama hakkı, çalışma hakkı, onurlu ve güvenli bir hayat için gerekli yaşam standardı hakkı, sosyal güvenlik hakkı, iş sağlığı ve güvenliği hakkı, örgütlenme hakkı devletin koruması gereken temel, ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan birkaçıdır.

Kuşkusuz bir devlet vatandaşlarına bu hakları sağladığı oranda ülkedeki sosyal eşitsizlikleri ve belirsizlikleri ortadan kaldırabilir. 1982 sayılı Anayasa’da; *“Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”* hükmü geçmektedir (1982 Sayılı Anayasa: Madde 49). Toplumsal refah ve kalkınma arasında yakın bir ilişki olmasından yola çıkarak halkın yaşam şartlarını iyileştirmeyi ve yaşam kalitesini yükseltmeyi hedef edinen bir devlet içerisinde yaşayan millet de çalışma azmiyle devletin en büyük destekçisi olacaktır.

2.1.2. Türkiye’de Personel Haklarına İlişkin Çıkarılan Kanunların Özel Sektörde Çalışan İşçilere Sağladığı Katkılar

18.10.1982 tarihinde kabul edilerek 09.11.1982 yılında yürürlüğe giren 1982 Anayasası, ülkede yaşayan bireyleri özellikle de çalışanları koruyan esaslar barındırmaktadır.

1982 Anayasası’nın 2. maddesinde vatandaşlar arasındaki sosyal eşitsizlikleri ortadan kaldırarak asgari yaşam düzeyi amacı güden Türkiye Cumhuriyeti Devletinin, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içerisinde hareket eden sosyal bir devlet olduğu açıkça ifade edilmiştir. Devletin temel amaç ve görevlerinin hükme bağlandığı mezkur Anayasa’nın 5. maddesinde; devletin sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle örtüşmeyen durumları ortadan kaldırarak, insanın maddi-manevi varlığının gelişimini, toplumun refah ve mutluluğunu sağlamak için gereğini yapacağı ifade edilmiştir. Herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip oluşunun hüküm altına alındığı mezkur Anayasa’nın 12. maddesi bir iş sözleşmesine dayalı olarak belli bir ücret karşılığı işverene bağlı olarak çalışan işçi için çok büyük öneme sahiptir.

Çalışma hakkının düzenlendiği 1982 Anayasa’sının 49. maddesinde çalışan vatandaşların yaşam kalitesini yükseltmek, çalışanları korumak ve çalışma hayatını iyileştirmek için gereken tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir. Devlet, sosyal devlet olmanın gereği olarak çalışma ilişkilerinde sosyal ve ekonomik açıdan daha güçsüz olan işçiyi işveren karşısında korumak amacıyla İş Kanunu’nda işçi yararına yorum ilkesini getirmiştir. İş Kanunundaki belirsizliklerin ortadan kaldırılarak boşlukların doldurulmasında başvurulmuş işçi lehine yorum ilkesi ile hukuksal sorunlar ortadan kalkmakta ve taraflar arasındaki uyuşmazlıklara çözüm bulunmaktadır.

1983 yılında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu ile çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi hedeflenmiştir. *“2821 ve 2822 sayılı Kanunlarla getirilen toplu iş ilişkileri sistemi uygulandığı dönem boyunca çalışma hayatında belli bir barış ve huzur ortamını tesis etmiş, üretim odaklı çalışma ilişkilerinin*

kökleşmesi ve güçlü sendikacılığın oluşumuna katkı sağlamıştır” (Pirler, 2013: 885).

Uluslararası Çalışma Örgütü Konferansı tarafından 02 Haziran 1982 tarihinde kabul edilen ve 04 Ocak 1995 tarihinde ülkemizde yürürlüğe giren 158 No’lu Hizmet İlişisine Son Verilmesi Sözleşmesi’ne uyum sağlamak amacıyla 15 Ağustos 2002 tarihinde 4773 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir. Baykara (2003)’ya göre; İşçiye ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı ödense dahi geçerli bir sebep olmadan işçinin sözleşmesi feshedilemeyecektir. Hizmet akdinin feshinin geçerli bir nedene dayandırılmaması halinde ağır mali yaptırımları olan 4773 sayılı Kanun’un amacı işçiye iş güvencesi sağlamaktır.

01.09.1971 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 10.06.2003 tarihine kadar yürürlükte kalan 1475 sayılı İş Kanunu’nun çağdaş esnek bir yapıya kavuşturulma ihtiyacı ve Türkiye’nin Avrupa Birliği ile İLO sözleşmelerine entegrasyon süreci yeni bir kanunun hazırlanmasını gerekli kılmıştır. 10.06.2003 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı Kanun’un 14. maddesi dışındaki bütün hükümlerini kaldırmış, çalışma hayatına dair birçok ilki barındırmıştır.

İşçi, işyeri, işveren, işveren vekili ve alt işveren tanımlarında değişiklikler yapan 4857 İş Kanunu ile getirilen düzenlemeler arasında eşit davranma ilkesi, kısmi süreli çalışma, özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu, telafi çalışması, kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği, işyeri hekimi çalıştırma zorunluluğu, iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik eleman çalıştırılması, işçilerin hakları, 50’den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işleri ile konut kapıcılığıyla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır.

4857 sayılı Kanun’un 5. maddesi ile getirilen eşit davranma ilkesi kapsamında işveren gerek cinsiyet gerek hamilelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı olarak işçi aleyhine bir teşebbüs de bulunamayacak, cinsiyet nedeniyle aynı ve eşit nitelikte iş için daha düşük ücret ödemesi yapamayacaktır. 4857 sayılı Kanun, cinsiyet, engellilik, dil, din, ırk, mezhep veya siyasi düşünce nedeniyle ayırım yapılamayacağını, böyle bir ayırımın tespiti halinde işçinin 4 (dört) aylık ücreti tutarında tazminat ile kullandırılmayan haklarının iadesini talep edebileceğini açıkça belirtmiştir

(Şen, 2004). 5510 sayılı Kanun’la sağlık hizmetinden faydalanma şartları kolaylaştırılmış, son bir yılda otuz gün Genel Sağlık Sigortası primi ödemiş olanlar genel sağlık sigortalısı olarak kabul edilerek sağlık hizmetinden yararlandırılmıştır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işyeri sınırları içerisindeki işverenlerin-çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak, mesleki riskleri en aza indirerek çalışma ortamını iyileştirmek amacıyla 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Kamu ve özel sektörde çalışanları, işverenleri, işveren vekillerini, çırak ve stajyerleri kapsayan kanun, çalışanlara sağlık ve güvenlik açısından önemli faydalar sağlamıştır. 6331 sayılı Kanun ile ilk defa çalışan temsilcisi kavramı getirilerek temsilciye iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili konularda öneri ve tekliflerde bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkı verilmiştir.

6331 sayılı Kanun ile iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesinden işveren sorumlu tutulmuştur ve işverenler, çalışanların sağlık ve güvenliğiyle alakalı iş ortamında oluşabilecek herhangi bir riske karşı çalışanları koruma sorumluluğu altında tutulmuştur (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 159). Mezkur Kanun’la birlikte çalışanların işyerinde maruz kalacakları mesleki risklere karşı sağlık gözetimine tabi tutulmaları sağlanmıştır. Sağlık gözetiminden doğan maliyet ile her türlü ek maliyetin işveren tarafından karşılanmasına hükmedilmiştir. İşverene, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili hizmetlerin sunulabilmesi için iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli görevlendirme yükümlülüğü getirilmiştir.

6331 sayılı Kanun’un 25. maddesinde; Çalışanlar için hayati tehlike arz eden bir durum tespit edildiğinde tehlike ortadan kaldırılincaya kadar işyerinin bir kısmında ya da tamamında işin durdurulacağı, çok tehlikeli kategoride bulunan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan alanlarda veya büyük endüstriyel kazaların gerçekleşebileceği işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması durumunda işin durdurulacağı hüküm altına alınmıştır (6331 Sayılı Kanun: Madde 25).

Türkiye’de özellikle 2010 yılı sonrasında çıkarılan 25.02.2011 tarihli 6111 sayılı Kanun ve 10.02.2016 tarihli 6663 sayılı Kanun’la çalışanların

özlük haklarında iyileştirmeler yapılmıştır. Mali imkanlar haricinde personel haklarına ilişkin olarak son yıllarda ciddi ilerleme elde edilmiştir. İzin hakkı, sendikal haklar, toplu sözleşme hakları, kılık-kıyafet esnekliği, hafta sonu görev mahali dışına çıkmak için izin alınması uygulamasının kaldırılması gibi konularda memurlar lehine düzenlemeler yapılmıştır (Polat, 2015: 16).

Çalışmamızın 3. bölümünde; doğum yapan çalışanın yanında eşe de birtakım hakların verilmesi, doğum sonrası yarı zamanlı çalışma, babalık izni, çocuk için tedavi izni, evlat edinme izni, süt izni, sendikal haklar gibi mevcut hakların iyileştirilmesi gibi düzenlemeler işçiler ve memurlar için karşılaştırılmalı bir şekilde detaylı olarak aktarılmıştır.

2.1.3. Türkiye’de Personel Haklarına İlişkin Çıkarılan Kanunların İşveren Sınıfına Etkileri

Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne uyum süreci çerçevesinde ihtiyaç duyulan ve çalışma hayatında önemli değişiklikler öngören 4857 sayılı İş Kanunu'yla birlikte birçok yeni kavram çalışma hayatımıza dahil olmuştur. Koç (2016)'a göre; 4857 sayılı İş Kanunu, kısmi süreli çalışma, uzaktan çalışma, telafi çalışması, çağrı üzerine çalışma ve özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma gibi esnek çalışma modelleri kazandırılması, denkleştirme izni getirilmesi, serbest zaman imkânının tanınması gibi düzenlemelerle işgörenin ve işverenin çalışma şartlarını kendi gereksinimlerine göre belirlemesini sağlamıştır.

4857 sayılı Kanun'un 11. maddesinde, belirli ve belirsiz iş sözleşmesinin tanımları yapılarak iş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı takdirde sözleşmenin belirsiz süreli kabul edileceğine, belirli süreli iş sözleşmesinin geçerli bir sebep bulunmadıkça birden fazla üst üste yapılamayacağına hükmedilmiştir ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'ndan önceki uygulamalarda geçerli bir neden olmadan da belirli süreli iş sözleşmelerinin üst üste yapılmasından dolayı işçinin belirsiz süreli istihdamı durumunda söz konusu olacak ihbar öneli, ihbar tazminatı, yeni iş arama izni gibi haklarından mahrum bırakıldığı ifade edilmiştir.

Ekmekçioğlu (2003)'na göre; 4857 sayılı Kanun işçiye gerçek manada iş güvencesi sağlayamamıştır. Kanunda iş güvencesinden yararlanabilmek, en

az otuz ve daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde çalışıyor olmaya, en az altı ay kıdeme sahip olmaya, belirsiz süreli bir iş sözleşmesi ile çalışıyor olmaya, işveren vekili veya yardımcısı statüsünde bulunmamaya bağlanmıştır. Buna göre ülkemizde tüm işçilerin ancak onda biri iş güvencesinden yararlanabilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu işverene sözleşme şeklini belirleme özgürlüğü tanıdığı ve süresi belirli iş sözleşmesi düzenleme imkânı tanıdığı için işçinin iş güvencesi hakkında faydalanması kolay elde edilebilecek bir durum değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun feshin geçerli sebebe dayandırılmasını konu alan 18. maddesinde işverenin geçerli bir sebep sunmadan iş sözleşmesini sonlandıramayacağı bildirilmişse de işveren, işçinin yeterliliğinden, davranışlarından, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandığını öne sürdüğü bir gerekçeyle işçiyi işten çıkartabilecek ve bu işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır.

İdari para cezalarının artırılması, 4857 sayılı Kanun'un getirdiği en önemli değişiklikler arasında yer almaktadır. Ücret ve işin düzenlenmesiyle ilgili düzenlemelere aykırılık halinde ödenecek cezalar her bir işçi başına ödenecek olup, işçi sayısı arttıkça ceza tutarı da artacaktır (Demir, 2005: 39). 4857 sayılı İş Kanunu'yla yapılan önemli değişikliklerden biri de fazla çalışmaya ilişkindir. 4857 sayılı Kanun'un 41. maddesi ile fazla çalışma, Kanunda belirtilen çerçevede haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar olarak nitelendirilmiştir. Kanun, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçiye talep etmesi halinde fazla sürelerle çalıştığı sürelerin karşılığında serbest zaman verilmesi uygulaması getirmiştir (Taşoğlu ve Limoncuoğlu, 2010: 82).

30 Haziran 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu da çalışanlar, işverenler ve devlet için birtakım sorumluluklar getirmiştir. 6331 sayılı Kanun'a tabi iş yerlerine; çalışanları arasından belirli niteliklere haiz iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ile on ve üzeri çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirme zorunluluğu getirilmiştir. İşveren, iş yerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek tehlikelerin belirlenmesi

ve önlem alınması için risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla yükümlü kılınmıştır.

6331 sayılı Kanun'un 7. maddesinde; Kamu kurum ve kuruluşları hariç ondan az çalışanı bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta bulunan küçük işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin verilmesinde oluşan mali külfetlerin devlet tarafından karşılanmasına hükmedilmiştir. İşverene yüklenen bir diğer yükümlülükte çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliklerinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin devamı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla işgörenlerin sağlık gözetimlerini yaptırmaktır (Yılmaz, 2013: 60). Çalışanlar, kendilerinin ve diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye atmamakla, işyerindeki üretim araçlarını nizamaya uygun kullanmak ve korumakla, işyerindeki makine ve teçhizatla ilgili önemli ve yakın bir tehlike durumunda ivedilikle işvereni veya çalışan temsilcisini bilgilendirmekle yükümlü kılınmışlardır (Korkut ve Tetik, 2013: 463).

2.2. Türkiye’de Personel Haklarının Temel Sorun Alanları

Bu başlık altında; Türkiye’de Liyakat Problemi, Kariyer Engelleri ve Sorunları, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının İhlali ve Eğitim Programlarının Yetersizliği gibi çalışanların temel sorun alanları aktarılmıştır.

2.2.1. Liyakat Problemi

Anayasa başta olmak üzere ilgili mevzuat ile koruma altına alınan liyakat kavramı daha çok kamu sektörüne ait bir kavram gibi düşünülse de özel sektörde küçük-orta ve büyük ölçekli işletmelerde de karşılaşılan iyi yönetim ilkelerinin başında gelmektedir. Liyakat, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın istihdamda eş-dost, ahbab-akraba, tanıdık-hemşehri veya partizanlık gibi unsurların yerine işin ehli olan, işi yapabilme yetisine sahip olan karakter sahibi, vatansever, bilgili, görgülü ve kültürlü insanların tercih edilmesi durumudur. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 21. maddesi,

Anayasamızın 70. maddesi, Devlet Memurları Kanunu'nun 3. maddesi liyakatli uygulamalar yapılmasına yönelik en önemli bağlayıcı hukuki dayanaklardır.

Toplumda yaşayanların çoğunun Müslüman olduğu Türkiye'de dini öğretiler açısından da liyakata ayrıca önem verilmektedir. İslam dininde bir vazife olarak yöneticilere yüklenen liyakata dair ayet ve hadislerden liyakatin yönetimin merkezinde yer alması gerektiği sonucuna varılmaktadır. Kur'an-ı Kerim'de ve hadis-i şeriflerde, "iş ehline verin" denilmişken tersi yönde hareket etmek hem dini hem de insani olarak yanlış bir davranıştır. Yönetimlerin, iktidarların ve devletlerin başarılı ve uzun ömürlü olması "*Sistemde Liyakat, İnsanda Ehliyet, Devlette Adalet*" ilkesine bağlı kalarak hareket etmelerinden geçmektedir.

Yöneticiler yürütmüş oldukları tüm iş ve işlemlerin, vermiş oldukları kararların ve bu kararlardan doğacak yükümlülüklerin hesabını vermekle mükelleftirler. Liyakat ilkesinin mevzuatta kendisine yer bulması toplumumuzun her kesimine çok büyük avantajlar sağlamasına rağmen, liyakat sisteminin bozulması, rüşvet, iltimas ve kayırmacılığın yaygınlaşması anlamını taşır ve bu durum toplumdaki güven duygusunu derinden zedeler.

İşe alımlarda, görevde yükselmelerde veya işten çıkarmalarda siyasi yakınlık, hemşehricilik, eş-dost, ahabap-akraba derecelerinin belirleyici olması neticesinde haksızlığa uğrayan birey sisteme ve devlete kin ve düşmanlık besleyebilir ve önlem alınmadığı takdirde bu durum toplumdaki şiddet olaylarının artmasına sebebiyet verebilir. Liyakatle işe alınmış kişiler, farklı siyasi görüşlere sahip olsalar da bu kişilerin devletin ve milletin bütünlüğüne zarar verme ihtimalleri düşüktür. Hukuk dışı yollar ile liyakat kavramına bakılmadan yapılan atamalarda ise bireylerin bir üst aklın boyunduruğu altına girmesinden dolayı darbe gibi eylemlerde bulunma olasılığı yüksektir (Gökdeniz, Aydemir ve Çağan, 2017: 213).

Özkal, Sayan, (2017)'a göre; Liyakat sistemi, adaletin, eşitliğin şeffaflığın hakkını hukuki yollarla arayarak elde etmenin mümkün olduğu tek sistemdir. Liyakatin sadece kamuda işe giriş aşamasında değil, devlet yönetiminin her kademesinde uygulanması, ülkenin iç barışının ve devletin sürekliliğin sağlanması açısından önemli ve gereklidir. Yıldız (2016)'a göre;

Türkiye’de liyakat ilkesi teoride yer almasına rağmen pratikte bu ilkeye aykırı uygulamalardan kaçınılmamaktadır. Liyakatin etkin bir şekilde uygulanabilmesi için yapılan tüm iş ve işlemlerin halkın erişimine açık hale gelmesi, yapılacak sınavların duyurularından kamuoyunun haberdar olmasının sağlanması, bağımsız bir liyakat koruma kurulunun oluşturulması, objektif olmamasından ve adayın bilgi ve birikimini belirlemede yetersiz kalmasından dolayı mülakatların sonlandırılması, genel kültür sorularının sayısının azaltılarak bilgiyi ölçmeye yönelik soru sayısının artırılması yapılması gereken çalışmalar arasındadır.

Özkal, Sayan, (2016)’a göre; Türkiye’de liyakat ilkesi mevzuatta bulunmakta ancak uygulamada gözetilmemektedir. Liyakatin işlevini gerçekleştirmediği bir ülkede kamu personel rejimini demokratik ve modern olarak nitelendirmek mümkün değildir. Ülkemizde kamu hizmetine girişte liyakat nispeten ön planda olmakla beraber, bilhassa görevde yükselmelerde veya üst düzey yönetici atamalarında siyasi kayırmacılık yapılmaktadır. Bu açıdan ülkemizde kayırmacılığı barındıran bir liyakat sistemi uygulanmaktadır (Uz, 2011: 89). Canbolat (2015)’a göre; Kamu personel rejiminde yapısal ve işlevsel problemlere köklü çözüm sağlayacak yeni bir düzenleme yapılmalıdır. Kamu da başarılı, bilgi, beceri sahibi, üretken, doğru karar verebilen ve uygulayabilen yöneticilerin önü açılmalı, ehliyet ve liyakat gözetilmeli, atama, tayin, terfi ve görevde yükselmeler tarafsız ve adil kriterlere göre yapılmalıdır.

2.2.2. Kariyer Engelleri ve Sorunları

Bilim insanlarının 1970’li yıllardan itibaren ilgi odağı olan ve Fransızca “carriere” sözcüğünden Türkçe’ye geçen bir kelime olan kariyer kavramı, bireyin iş hayatında ilerlemesi, bilgi-tecrübe edinmesi ve uzmanlaşması için izlediği yol anlamına gelmektedir. “*Kariyer terimi Latince “carrus”(at arabası) ve carrera (yol,) Fransızca “carriere” (koşu yolu), İngilizce “career” (meslek, meslek safahatı veya hayatta ilerleyeceği yön) kelimedenden türetilmiştir. Araştırmacılar kariyer terimini genelde bir işte ilerleme veya safahat anlamında kullanmaktadır*” (Aktaş, 2015: 27).

Günlük hayatta ve çalışma hayatında oldukça sık kullanılan kariyer kavramı, kişinin kimliğini ve toplumsal statüsünü oluşturmaya katkı sağlayan bir unsurdur. Bireyin profesyonel olarak hayatını kazandığı alanda mesleki ve kişisel gelişimini öngören ve üst kademelere doğru yükselmesine olanak tanıyan kariyer kavramı bilginin alabildiğince katlanarak arttığı günümüzde kurumlar ve kişiler için son derece öneme sahiptir. Kariyer, bireyin çoğunlukla gençliğinden itibaren yükselmek amacıyla girdiği ve emekliliğine kadar geçen sürede devam ettirdiği meslek hayatıdır (Eryılmaz, 2015: 320). Kariyer, akla gelen ilk anlamıyla bireyin belli bir iş alanında uzmanlaşmasıdır (<http://www.ikdunyasi.com/tr/>).

Gerek kamu gerekse özel sektör olsun eğer bir örgüt içerisinde çalışanlar, bulundukları pozisyonları, terfi ve görevde yükselmenin şeklini, zamanını, yöntemini ve performans ölçütlerinin neler olduğunu bilmiyorlarsa örgütte sorun vardır (Ünlü, 2019). Kurum ve kuruluşların nitelikli çalışanlarla pozisyonları doldurma, üretimi ve kaliteyi yükseltme istekleri kariyer yönetiminin önemini artırmıştır. Teknolojinin baş döndürücü bir hızla gelişme gösterdiği 21. yüzyılda aynı teknolojileri kullanan benzer firmaların rakiplerinden önde olabilmeleri etkin ve verimli bir iş gücüne sahip olmalarına bağlıdır. Firmalar, çalışanların uzmanlaşması yoluyla başarı ve rekabet gücü elde ederek büyük bir pazar haline gelen dünya üzerindeki yerlerini ve prestijlerini korumaktadırlar.

Tunçer (2012)'e göre; Örgütlerin sahip oldukları kariyer planlarıyla çalışanların kariyer planlarını uyumlu hale getirerek sağlam bir kariyer yönetimi sistemi oluşturmaları gereklidir. Aksi takdirde birçok çalışan kariyerinde bir gelecek görmediği örgütten ayrılabilir. Örgütsel iklimin ve kültürün bozulması verimlilik ve performans düşüşüne neden olacaktır.

Kariyer yönetimi kurum ve kuruluşlarda görevli tüm personele yönelik olmakla birlikte bazen çalışanlar kendilerine bağlı olan veya kendileri dışında oluşan faktörlere bağlı olarak bu kapsamın dışında kalabilmektedir. Kişiler, aile, toplumsal değer yargıları, kaza, hastalık, engellilik, stres, tükenmişlik sendromu, cinsiyet ayrımcılığı, örgüt kültürü, işten çıkartılma ve işletme politikaları gibi birçok nedene bağlı olarak kariyer engeline takılabilmektedirler.

Balta (2007)'ya göre; İşyerinde aynı ortamda uyumlu bir şekilde çalışma mecburiyeti, ivedilikle çözüme kavuşturulması gereken işler, aşırı iş yükü, çatışma, işten çıkarılma korkusu, rekabet, rekabetin yansıması olan yıldırma politikaları gibi pek çok faktör stres yaratarak bireyi kariyer hedeflerinden uzaklaştırır ve motivasyonun düşmesine neden olur. Örgüt çalışanların amaçlarına hizmet ettiği ölçüde stres faktörü azaltılabilir veya ortadan kaldırılabılır. Kadınların kariyer geliştirme fırsatlarını kaçırmalarına veya ertelemelerine neden olan bir diğer engel toplumsal değer yargılarıdır. Çalışan kadın rolü, toplumsal olarak kadına biçilen eş, anne, ev hanımlığı rollerine oranla gereğince kabullenilmemektedir. Kadınların hisli yapıda, güçsüz tabiatla oldukları inancı ve idarecilik vasfı barındırmadıklarına dair ön yargılar yıllardır devam etmektedir (Ayoğul ve Baraz 2020: 17).

Kariyer engellerinin yanında bireyin yapmış olduğu kariyer planlamasının gerçekleşmesine, kariyer hedefini değiştirmesine veya kariyerini sonlandırmasına neden olan “Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu”, “Ay Işığı”, “Kariyer Düzleşmesi” “Çift Kariyerlilik” gibi bir takım kariyer sorunları da mevcuttur. Ülkemiz de dahil birçok dünya ülkesinde, çift kariyerli ailelerde eşlerden birinin kariyeri daha önceliklidir ve bu önceliğin erkeklerde olması gerektiği görüşü egemendir. Kadının iş hayatına ara vermesine, kariyerini noktalamasına neden olan bu anlayış eşler arasındaki anlaşmazlıkları ve boşanmaları artırmaktadır (Ergün, 2007:88).

Kariyer sorunları arasında yer alan ay ışığı sorunu literatürde; Bireyin gelirini yetersiz görmesi, ek gelir elde etmek istemesi, farklı mesleklere ait tecrübe edinmek istemesi gibi nedenlerle iki ya da daha fazla işte çalışma durumunu ifade etmektedir. Ay ışığı sorunu düzenli bir şekilde istihdam edilen bireyin maddi yetersizliklerden dolayı işini kaybetme riskine karşı ikinci bir işte çalışması durumudur (Okakın, 2008: 145). Kariyer ortasında veya sonunda olan bireyin yaşlanması neticesinde birtakım becerilerini ve yeteneklerini yitirmesi ya da bireyin günümüzün hızla gelişen teknolojik gelişmelerine ayak uyduramaması kariyer sorunları arasındadır (Bayraktaroğlu, 2008: 161).

Bir diğerkariyer sorunu olan Cam Tavan Sendromu çalışan kadınların kariyerlerinde geldikleri noktada başarılarının ve yeteneklerinin görmezden gelinerek ilerlemelerinin durdurulması olarak bilinmektedir.

Dünya üzerindeki birçok gelişmiş ülkenin yasalarının ve uluslararası belgelerinin çalışma yaşamının her alanında çalışanlara fırsat eşitliği sunan hükümlerine rağmen cam tavan sendromu iş hayatında yalnızca kadınların yaşamak mecburiyetinde bırakıldığı bir durum gibi gözükse de günümüzde etnik azınlıklar ve erkekler de kariyerler yaşantılarında görünmeyen ve somut delillerle ortaya konulamayan cam tavan sendromunu yaşayabilmektedirler (Utma, 2019: 49). Birçok şirket kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarında görev almasını uygun görmemektedir. Bu zihniyet bilhassa geçmişte daha yaygındır. Son yıllarda kadınların öğrenim düzeyindeki artışla birlikte Avrupa’da, Amerika’da ve ülkemizde kadın idarecilerin sayısı geçmişe oranla artmıştır ancak, yine de istenilen düzeyde değildir (Aytaç, 2005: 262).

2.2.3. Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağının İhlali

Modern devlet anayasalarının ve insan hakları sözleşmelerinin en temel unsurlarından olan eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı; aynı ve benzer durumda olan bireyin-birey gruplarının kanunlar karşısında aynı kurallara tabi tutulmaları, aynı ve benzer durumda olmayan bireyin-birey gruplarının kanunlar karşısında farklı kurallara tabi tutulmaları gerektiğini ifade etmektedir. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, hukuk devletinin güvence araçlarıyla iltiması engelleyerek, bireylerin aleyhlerinde farklı muamele yapılmamasını garanti altına alır. Tüm hukuk ve özel hukuk alanında geçerli olan eşitlik ilkesi, eşit durumda olanların aynı haklara sahip olması anlamını taşır. Bu ilke iş hukukun “eşit davranma ilkesi”ne tezahür eder (Ulusoy ve Tuncer, 2020: 87).

Demokrasi ve hukuk devletinin en önemli ilkelerinden olan temeli insan onuruna dayanan 1982 Anayasası’nın 10. maddesinde düzenlenen evrensel nitelikli bu ilkeye göre; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir ...” (1982 Anayasası: Madde 10). Avrupa İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 2. maddesinde de dil, din, ırk, renk, memleket, felsefi

ve siyasi görüş, cinsiyet, ayrımı gözetilmeksizin herkesin temel insan hak ve özgürlüklerine sahip olduğu vurgusu yapılmıştır. 20.04.2016 tarihinde 29690 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da ayrımcılık yasağına ve eşitlik ilkesine dair düzenlemeler barındırmaktadır.

İşverenler ile bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalıştırılan işçilerin çalışma koşullarını, çalışma ortamına dair hak ve sorumluluklarını düzenlemek ve hak ihlallerini önlemek amacıyla çıkartılan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesinin “Eşit Davranma İlkesi” başlığı altında çalışma hayatında ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep, sözleşme türü, cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25. maddesinde sendikal nedenlerden dolayı ayrımcılık, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’un 14. maddesinde de engellilik nedeniyle işe alımlarda, iş ilişkisinin devamında ve sonlandırılmasında, çalışma süre ve şartlarında ayrımcılık yapılamayacağı karara bağlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu’na göre; İşverenin keyfi olarak eşit davranma ilkesini ihlal etmesi halinde ihlale maruz kalan işçiye dört aya kadar ayrımcılık tazminatı ve yoksun bırakıldığı hakları ödenebilecektir. Her şeyden önce işçi, eşit davranma borcunu ihlal eden işverenden ödemek mecburiyetinde olduğu ayrımcılık tazminatından başka yoksun kaldığı haklarını talep edebilir. Ödenmeyen veya eksik ödenen ücret, ikramiye veya sosyal yardımlar bunlar arasındadır (Karagöz, 2012: 68). İş Kanunu’nun 99. maddesinin 1. fıkrasında 5. maddede öngörülen ilke ve yükümlülüklerle aykırı hareket eden işverene veya işveren vekiline her işçi için yüz elli Türk lirası idari para cezası öngörülmüştür. İdari para cezasının işçi başına öngörülmesi, işe alımlarda ceza miktarının belirlenmesinde problem olacak bir durumdur (Doğan, Yenisey, 2006: 81).

Eşitlik konusunda kamu personeline ait hususlar ise 1982 Anayasasının 10. maddesinin yansıması olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda düzenlenmiştir. 657 sayılı Kanun’un 3. maddesinin (c) fıkrasında; Memurların kamu hizmetine girmelerinin, hizmet sınıfları içerisinde ilerlemelerinin, görevde yükselmelerinin ve görevlerinin sonlandırılmasının

liyakat sistemine dayandırıldığı ve liyakatin eşit imkanlarla uygulanmasının temin edildiği belirtilmiştir. 657 sayılı Kanun'un 6. maddesinde yer verilen yemin metninde kamu görevlilerinin Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarını milletin hizmetinde olarak tarafsız ve eşitlik ilkelerine bağlı kalarak uygulayacaklarına dair hükümler bulunmaktadır. Mezkur Kanun'un 7. maddesinde ise yönetici, memur ayrımı olmaksızın görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapılamayacağı hususu düzenlenmiştir. Kanun'un 10. maddesinin 2. fıkrasında ise amirlerin maiyeti altındaki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranması gerektiği ve yetkisini ilgili mevzuatta belirtilen esaslar içerisinde kullanabileceği hüküm altına alınmıştır (657 Sayılı Kanun: Madde 3/6/7/10).

Görüldüğü üzere Anayasa ve mevzuata göre kamu görevlileri de tüm eylem ve işlemlerinde adalet, eşitlik, dürüstlük, tarafsızlık, şeffaflık ve hesap verebilirlik ilkelerine göre hareket etmek, takdir yetkilerini, kamu yararını esas alarak, keyfi uygulamalardan uzak bir şekilde kullanmak mecburiyetindedirler. Kamu görevlileri gerçek veya tüzel kişilere iltimas geçemez, herhangi bir siyasi partinin, şahsın veya grubun yararını veya zararını hedef alan bir fiilde asla bulunamazlar.

Her ne kadar uluslararası sözleşmelerle ve yasal düzenlemelerle yasaklansa da maddi durum, dış görünüş, cinsiyet, yaş, engellilik durumu, medeni hal, felsefi ve siyasi görüş, dil, din, ırk gibi etiketlerden dolayı bireyler-birey grupları ayrımcı muameleye maruz bırakılabilmektedir. Toplumsal birlik ve beraberliğe ağır darbe vuran, temelinde eğitimsizliğin ve ön yargının bulunduğu eşitlik ve ayrımcılık yasağı ihlali birçok toplumsal soruna yol açmaktadır. Toplumsal barış ve huzur için vazgeçilmez öneme sahip olan eşitlik ilkesini hayata geçirme konusunda yasal düzenlemelerin gözden geçirilerek devlet eliyle gereken denetimlerin yapılması, ihlallere karşı ilgililer hakkında idari ve cezai işlem yapılması gerekmektedir.

2.2.4. Eğitim Programlarının Yetersizliği

Bilgi çağı olarak nitelendirilen günümüz dünyasında sosyo-ekonomik ve teknolojik gelişmeler hızla değişime uğramaktadır. Bireyin çalışma hayatına

dahil olmadan önce eğitim hayatında edinmiş olduğu mesleki bilgi ve beceriler bu hızlı değişimin gerisinde kalmaktadır. Bireyin, çağın gerektirdiği şartlara ayak uydurma ve kendini geliştirme isteği eğitimi gerekli kılmaktadır. Verimliliği, kaliteyi, iç-dış müşteri memnuniyetini artırmak, ekonomik büyüme elde ederek devamlılıklarını sürdürmek isteyen örgütler de bilgi, beceri ve yetenek yönünden donanımlı insan kaynağına sahip olmak için hizmet içi eğitim yoluyla insan kaynaklarını daha yararlı ve güçlü bir hale getirme çabası içerisinde hareket etmektedirler.

Belli bir maaş karşılığında işverene bağlı olarak çalışan bireylerin mesleki yaşamlarında sürekli eğitilerek bilgi ve beceri kazanmalarını sağlamak üzere verilen eğitim “hizmet içi eğitim” olarak adlandırılmaktadır. Bağcı (2019)’ya göre; *“Hizmet içi eğitim, hizmete yatkınlığı sağlayan, verimliliği artırmayı hedefleyen ve işgörenleri olduğundan daha iyi bir noktaya getirmeyi amaçlayan bir sistemdir.”* Hizmet içi eğitim sayesinde çalışanlar gelir artışı elde etmelerinin yanında, sorun çözme, hızlı karar alma, uygulamadaki değişikliklere uyum sağlama, iş doyumu, meslekte rahatlıkla ilerleme ve kariyer imkânı elde ederler.

Düzenlenen eğitimler çalışanlara kendilerini değerli hissettirir, çalıştıkları kuruma karşı güven, aidiyet, dayanışma duygusu yaratır ve kurum kültürünün oluşmasını sağlar. Hizmet içi eğitim sayesinde mesleki bilgi edinen çalışanın güven duygusu artar, meslekte ilerleme imkânı elde eder, örgüt içerisinde değerli olduğunu hisseder, motivasyonu artar ve işyerinde pozitif çalışma ortamı oluşur (Selimoğlu ve Yılmaz, 2009: 6). İş kazaları çalışanların eğitim düzeyinin yetersizliği, bilgisizlik, tecrübesizlik ve dikkatsizlik nedeniyle gerçekleşir. İş kazalarının önüne geçilebilmesinin en önemli araçlarından biri çalışanları eğitim ve geliştirme programlarından yararlandırmaktır (Mercin, 2005: 136).

Kamu yönetiminde hizmet içi eğitim, insan gücüne yapılan bir yatırım olarak hem hizmetin hem de personelin niteliğini yükseltmeyi, sonraki görevler için personeli hazırlamayı, onun verimini artırarak zaman ve kaynak israfından kurtulmayı amaçlayan faaliyetlerdir (Kayar, 2008:181). Kamu kurumlarında görev yapan personelin mesleki, fikri ve motivasyon yönünden yetiştirilmesi genel eğitim ve hizmet içi eğitim yoluyla sağlanır. Genel eğitim

personelin kamu hizmetine girmeden önce öğrenim hayatı süresince genel ve mesleki açıdan eğitilmesi, hizmet içi eğitim ise personelin kamu hizmetine girerken veya girdikten sonra hizmetin çeşitli aşamalarında mesleki açıdan yetiştirilmesidir (Eryılmaz, 2015: 353).

Rekabete açık işletmeler olması yönüyle özel sektörde hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin daha yoğun olduğu, insan kaynağının daha etkin bir şekilde kullanıldığı ancak küçük ve orta ölçekli işletmelerde hizmet içi eğitime gereken önemin verilmediği literatür araştırmasının değerlendirmelerinden elde edilmektedir. Hizmet içi eğitim programları, ülkemizde kamu kurumlarında daha yaygın şekilde uygulanırken, özel sektörde bilhassa büyük sanayi kuruluşları ve bankacılık sektöründe daha yoğun uygulanmaktadır. Özel sektörde küçük ve orta ölçekli işletmelerde hizmet içi eğitim yeterince önemsenmemekte ve eğitime bütçe ayrılmamaktadır (Selimoğlu, Yılmaz 2009: 11).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 78. maddesinde asli devlet memurlarının kanunda sayılan şartları taşımaları halinde mesleklerine ait hizmetlerde yetiştirilmek, eğitilmek, bilgilerini artırmak veya staj yapmak üzere yurt dışına gönderilebileceği hüküm altına alınmıştır. Mezkur Kanun'un "Devlet Memurlarının Yetiştirilmesi" başlıklı 214. maddesinde kamu personeli için uygulanacak hizmet içi eğitimin esasları, 215. ve 216. maddelerinde ise kurulacak "Eğitim Birimi"nin ve "Merkez Eğitim Birimi"nin esasları düzenlenmiştir. Yine mezkur Kanun'un 218. maddesinde Devlet memurlarının, yurt dışında ilgili kurumlarda veya yetiştirme-eğitim merkezlerinde yetiştirilebileceği bildirilmiştir.

Hizmet içi eğitim çalışmalarını organize edecek merkezi bir kurumun olmaması, ülkemizin hizmet içi eğitim konusundaki en büyük eksikliğidir. Merkezi idareye bağlı olarak görev yapacak uzman eğitimcilerden oluşan kamu görevlileri hizmet içi eğitim kurumu, hizmet içi eğitim portalı hazırlayarak, internet üzerinden her alanda binlerce kamu görevlisine etkin ve sürekliliği olan bir eğitim imkânı sunabilir (Can, 2011: 120).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu kamu görevlilerinin yetiştirilmelerine dair hükümler barındırsa da hizmet içi eğitimin teoride kaldığını, tam olarak uygulamaya geçirilemediğini ve insan kaynağı

planlamasının yeterince yapılamadığını söylemek mümkündür. Hizmet içi eğitimler sonunda verilen belgelerin atama, yer değiştirme ve görevde yükselmede etkili olmaması, performans değerlendirme sisteminin olmaması, kamu görevlilerinin aldıkları eğitimle ilgili olmayan birimlerde istihdam edilmeleri, aynı düzeyde alınan ikinci bir eğitimin özlük haklarına ve ücretlere yansımaması, kamu kurumları bünyesinde eğitim birimi veya Merkez Eğitim Birimi'nin kurulamaması gibi nedenler sonucunda Türkiye'de hizmet içi eğitim faaliyetlerinden yararlanan iş gücü sayısı düşüktür (Aytaç, 2000: 67-68).

Kamu kurumları da özel işletmeler gibi insan kaynakları yönetimleriyle personel politikalarını yenilemeli, eğitim programları düzenlemelidirler. Düzenli aralıklarla istikrarlı bir hizmet içi eğitim politikası izlenmeli, çalışanların hizmet içi eğitime dair inançları tazelenmeli, çalışanlar eğitimin faydasına inandırılmalıdır. Hizmet içi eğitim konusunda yasal düzenlemeler adaptasyonu zorlaştırsa da ülkemizde hizmet içi eğitim konusunda kısmen bilinçlenmenin olduğu görülmektedir. Fakat kurumlarda gerçekleştirilen hizmet içi eğitimlerin verimlilik düzeyi arzu edilen seviyede değildir (Görmüş ve Kahya, 2014: 49).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, bütün memurların temel eğitim, hazırlayıcı eğitim ve stajdan meydana gelen adaylık eğitimini tamamlamalarını, gerekli görülen alanlarda hizmet içi eğitimler düzenlenmesini öngörmüş, görevde yükselme gibi yeni görevlere yönelik eğitimler de yapılır hale gelmiştir. Memurların devlet tarafından belirlenen kontenjanlar yanında burslarla da yurt dışında eğitim almasına olanak sağlanmıştır. Fakat bu eğitimlerin tüm memurlar için aynı seviyede ve nitelikte verildiğini söylemek doğru olmaz. Bilhassa düzenlenmesi zorunlu olan eğitimler genellikle zorunluluktan dolayı alışılagelmiş uygulamalar şeklinde düzenlenmektedir (Polat, 2015: 21).

3. BÖLÜM

TÜRKİYE’DE İŞÇİ VE MEMUR ARASINDA İZİN HAKKI, SOSYAL VE EKONOMİK HAKLAR AÇISINDAN FARKLILIKLAR

3.1. Özel Sektör Çalışanlarının ve Kamu Personelinin İzin Haklarının Yasal Dayanağı

Çalışanların ruhsal-bedensel sağlığının ve güvenliğinin devamının sağlanması amacıyla çalışanlara verilen dinlenme hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nin 24. maddesinde; “*Herkesin, dinlenme ve boş zamana hakkı vardır; bu, iş saatlerinin makul ölçüde sınırlandırılması ve belirli aralıklarla ücretli tatil yapma hakkını da kapsar.*” şeklinde düzenlenmiştir (İnsan Hakları Derneği). Ülkemizin 6 Nisan 1949’da kabul etmiş olduğu bu beyannameye paralel olarak dinlenme hakkı, T.C. 1982 Anayasası’nın 50. maddesiyle güvence altına alınan sosyal haklardandır. 1982 Anayasası dinlenmenin çalışanın hakkı olduğuna hükmederek hafta tatili, bayram tatili ve yıllık izin haklarına ayrıca vurgu yapmıştır. Yıllık izin; işgörene çalışma süreleri dikkate alınarak verilen, iş hayatının ayrılmaz parçası kabul edilen ve Yargıtay kararlarıyla açıklığa kavuşturulan temel bir haktır (Kamuiscileri.net).

Çağımızın ve gündelik hayatımızın en temel sağlık sorunlarının arkasında stres yatmaktadır. Yoğun ve yorucu bir tempoda çalışmak, rekabetin, menfaat ve çıkar ilişkilerinin hâkim olduğu, çalışanın değer görmediği ve kurumsallığın olmadığı bir işte çalışmak stres yaratan faktörler arasında yer alır. İnsan, belli dönemlerde işten uzaklaşmak ve yenilenmek amacıyla dinlenmeye ihtiyaç duyar. Çalışanın sağlığının korunabilmesine, kendine ve ailesine zaman ayırabilmesine, sosyal hayatın içerisinde yer alabilmesine, iş veriminin ve kalitesinin düşmesinin engellenmesine imkân veren dinlenme hakkı, ancak kişinin kendisi tarafından kullanılabilir. Dinlenme hakkı anayasayla ve kanunlarla güvence altına alınmakla birlikte işverenler, işgörenlere dinlenme hakkının tanınmasını, bilhassa ücretli tatiller açısından maliyet olarak algılamaktadırlar ancak, dinlenmenin işveren lehine ekonomik

getirileri vardır. İşçiye dinlenme hakkının verilmesi verimliliği artırır ve iş kazalarını azaltır (Tunca, 2013: 27). Bu haktan feragat edilmesi veya bu hakkın başkasına devredilmesi söz konusu olamaz. Çalışmanın bu bölümde 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işgörenlere ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kamu görevlilerine tanınan ücretli-ücretsiz izin hakları ele alınacaktır.

3.2. Özel Sektör Çalışanları ve Kamu Personeli Arasında Yıllık İzin Hakkı Açısından Farklılıklar

Yıllık izin hakkı, 1982 Anayasası'nın 50. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 60. maddesi uyarınca çıkartılan 03.03.2004 tarihli ve 25391 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'nda düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun 422, 423, 424, 425 ve 426. maddelerinde, Deniz İş Kanunu'nun 40. maddesinde ve Basın İş Kanunu'nun 21. maddesinde yıllık izin hakkına ilişkin hükümlere yer verilmiştir. Maç ve Dilber, (2004)'e göre; işçilerin dinlenmek suretiyle çalışma isteklerini devam ettirebilmeleri, beden ve ruh sağlıklarını koruyabilmeleri, çalışma güdülerini artırmaları ve örgütlerde verimlilik artışı yıllık iznin sağladığı faydalardır.

İşçinin kanunen yıllık izin hakkı elde edebilmesi için aynı işverenin emrinde deneme süresi de dahil olmak üzere en az bir yıl çalışmış olması gerekmektedir. Yıllık izin hakkı elde edebilmek için tamamlanması gereken bu bir yıllık sürenin hesabında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 55. maddesinde belirtilen durumlar da çalışılmış gibi dikkate alınır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre; Yıllık izin, niteliklerinden dolayı bir yıldan az süreli mevsimlik işlerde yahut kampanya işlerinde çalışanlara uygulanmaz. Kıdemi, bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olan işgörenler on dört gün, beş yıldan fazla, on beş yıldan az olan işgörenler yirmi gün, on beş yıl (dahil) ve daha fazla olan işgörenler yirmi altı gün yıllık izin hakkına sahiptir. Mezkur Kanun'da yer altı işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün artırılacağına ancak, on sekiz yaşından küçük (on sekiz yaş dahil) ve elli yaşından büyük (elli yaş dahil) işgörenlere verilecek yıllık ücretli izin

süresinin yirmi günden az olamayacağına da hükmedilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu: Madde 53). Yıllık izin işveren tarafından kullanılmaması durumunda Kanun'un 24. maddesinin 2. fıkrasına dayanılarak işçinin sözleşmeyi fesih hakkına sahip olduğu bildirilmiştir. *“İşçi, yıl içinde dinlenme hakkına her hizmet yılı için ayrı değerlendirme yapılarak hak kazanacaktır”* (Tunca, 2013: 213). Baysal (2020)'a göre; 4857 sayılı İş Kanunu'nda yıllık izin süreleri en az olacak şekilde belirtilmiştir. İşgörenin ve işverenin aralarında anlaşması veya toplu iş sözleşmesinde hüküm bulunması durumunda kanunda belirtilen süreler artırılabilir ancak, bu sürelerden daha az süre belirlenmesi kanuna uygun değildir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 102. maddesi gereği kıdemi bir yıldan on yıla kadar (on yıl dahil) olan kamu personeline yirmi gün, kıdemi on yıldan fazla olan kamu personeline otuz gün yıllık izin verilir. Mecburi durumlarda yolda geçirilecek süreler göz önünde bulundurularak gidiş-dönüş için bu sürelerle en fazla ikişer gün ilave edilebilir (657 Sayılı DMK: Madde 102). Aday memur olarak göreve başlayanlara ilk bir yılda ancak mazeret izni verilebilir. Aday memur bir yıllık kıdeme sahip olması durumunda yıllık izin hakkına sahiptir. 657 sayılı Kanun'un 103. maddesi uyarınca yıllık izin, amirin uygun gördüğü dönemde toptan ya da memurun ihtiyacına göre parça parça da kullanılabilir. İçinde bulunulan takvim yılıyla bir önceki takvim yılı dışındaki kullanılmamış izinler yanar. Mezkur Kanun maddesinde ayrıca öğretmenlerin yaz tatillerinde ve yarıyıl tatillerinde izinli sayılacağına, öğretmenlere hastalık ve diğer mazeret izinlerinin dışında yıllık izin verilemeyeceğine, radyoaktif ışınlarla maruz kalan personele yıllık izne ek olarak bir aylık sağlık izni verileceğine hükmedilmiştir (657 Sayılı DMK: Madde 103).

2013 yılında 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 86. maddesine eklenen düzenlemeye göre vekaleten açıktan atananlar da görev yaptıkları her ay için iki gün yıllık izin hakkına sahiptirler. Bir yılda yirmi günü geçmeyecek şekilde kullanılan bu iznin uygulanmasında bir sonraki yıla aktarılması dışında kamu görevlileri için belirlenen hükümler geçerlidir. Kamu personelinin yıllık izin sürelerinin tespitinde statüsüne bakılmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarında geçirilen hizmet süreleri ile kamu kurum ve

kuruluşlarında geçmese bile kamu personelinin kazanılmış hak aylıklarında değerlendirilen hizmet süreleri dikkate alınmalıdır (<https://www.memurlar.net/>).

Memurların yıllık izin taleplerini ilk disiplin amirlerine yazılı olarak iletmeleri ve talepleri kabul edildikten sonra yıllık izne ayrılımları gerekmektedir. Mazeret izinleri, hastalık izinleri, ulusal bayram, yılbaşı, hafta sonu ve genel tatil günleri de yıllık izin süresinden sayılamaz. Ancak yıllık iznin beş günden fazla kullanılması halinde hafta sonları yıllık izin süresinden düşülür. 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu'na tabi subaylar ile astsubayların savaş hali dışında kullanabilecekleri otuz gün yıllık izin hakları bulunmaktadır. Yol izni bu sürenin dışındadır.

Yıllık ücretli izin hakkının uygulanmasıyla ilgili 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesinde ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 6. maddesinde yıllık ücretli iznin işveren tarafından bölünemeyeceğine ve mezkur Kanun'un 53. maddesinde belirtilen süreler içerisinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesinin mecburi olduğuna hükmedilmiştir. Kanun ve yönetmelik maddelerinin devamında ise yıllık izin sürelerinin tarafların anlaşması ile ve bir kısmının on günden az olmaması şartıyla bölünebileceği hükmü yer almıştır (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği: Madde 6). İşçinin iznin bölünmeden kesintisiz olarak kullandırılması gerekmektedir. 4857 sayılı Kanun'a göre işverenin yıllık iznini kullanırken işçiyi geri çağırması mümkün değildir (Tunca, 2013: 218).

Yıllık ücretli iznin ana amacının gerçekleşebilmesi için belli bir süreyle aralıksız verilmiş olması ve bu süre içerisinde ekonomik açıdan işçinin herhangi bir zarara uğramaması lazımdır. İşçinin yıllık izinli olduğu dinlenme döneminde ücreti ödenmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinde ücret bir kimseye iş karşılığında işverence veya üçüncü kişilerce para ile ödenen tutardır. Yıllık izin ücreti peşin olarak işçiye ödendiğinden ücret tanımının istisnası niteliğindedir (Kurt, 2017: 47). İşçilerin kullanmadıkları yıllık izinlerine ait ücretleri işveren tarafından ödenebiliyorken memurların kullanmadıkları yıllık izinlerinin ücretlerini almaları gibi bir durum söz konusu değildir.

İş Kanunu'nun 56. maddesinde; İşveren tarafından yıl içinde işçiye kullandırılan diğer izinler ile dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izin yerine sayılamaz ve hafta tatili ve genel tatil günleri de yıllık izin süresinden sayılamaz denilerek işçinin dinlenme hakkı korunmuştur (4857 Sayılı İş Kanunu: Madde 56). Yıllık iznini, işyerinin bağlı bulunduğu yer dışında geçirecek işgörenlere kolaylık sağlamak amacıyla talepleri ve bu hususu belgelendirmeleri şartıyla gidiş-dönüşlerinde yolda geçirilecek süreler için toplam dört güne kadar ücretsiz izin verilmesi gerektiğine hükmedilmiştir. Yol izni, en fazla dört gün olarak yıllık ücretli izinle birlikte talep edilebilecek bir haktır. İşçinin yol izni alıp bu izni kullanmadan işe dönmesi halinde işveren öngörülen sürenin bitiminden önce işçiye işe başlatmayabilir (Kamuiscileri.net).

Yıllık izin ücreti hesaplaması 4857 sayılı Kanun'un 57. maddesinde ele alınmış, yıllık izin kullanacak işçiye, yıllık izin dönemine dair ücretinin işçinin izin kullanmadan önce peşin olarak ödenmesine veya avans olarak verilmesine, yıllık izne denk gelen hafta tatili ve genel tatil günlerine ait ücretlerin ayrıca ödeneceğine hükmedilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu: Madde 57). Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun'a göre hafta tatili Pazar günüdür. Cumartesi günü, iş günü olmasından dolayı yıllık izin süresine dahil edilir. Yıllık izin kullanan işçi bu süre içerisinde ücret karşılığı başka bir işte çalışamaz, aksi taktirde izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Yıllık ücretli izinle işçinin dinlenerek daha verimli olması hedeflenmiştir. Bu anlamda işçinin iznini dinlenerek geçirmek, işverenin de izin ücretini işçiye peşin ödemek mecburiyeti vardır. Bu sebeple işçinin yıllık izinindeyken başka bir işte çalışması yasaklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 58. maddesi uyarınca yıllık iznini kullanmakta iken başka bir işte ücrete dayalı çalışan işçiden bu izin süresi için tarafına ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. Mevzubahis yasak yalnızca işçinin başka bir işyerinde çalışmasına değil, kendine ait işyerinde çalışmasına da yöneliktir (Kurt, 2017: 59).

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 7. maddesinde işçinin yıllık izin talebini en az bir ay öncesinde işverene yazılı olarak bildirmesi gerektiği belirtilmiş, Yönetmeliğin 8. maddesinde ise aynı tarihe denk gelen izin

isteklerinde kıdem durumuna ve bir önceki yılda iznini kullanıp kullanmadığına bakılarak işçinin izin döneminin belirleneceği ifade edilmiştir. İşveren ya da işveren vekili nisan ayı başı ile ekim ayı sonu arasındaki zaman zarfında toplu izin uygulayabilir (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği: Madde 7/8/10). İşçi yıllık izin kullanmak istemese dahi işveren yönetim hakkı gereği işçiye yıllık izin kullandırabilir. İşverenin bu noktada iyi niyet çerçevesinde davranması, yönetim hakkını kötüye kullanmaması gerekmektedir.

İşgörenin bir yıllık çalışma süresini doldurarak yıllık ücretli izne hak kazanması durumunda işçiye izninin en geç bir sonraki hizmet yılı içinde kullandırılması lazımdır. Bu durumda işçinin ilk iznini en geç ikinci yılının sonuna dek istimal etmesi gerekir (Baysal, 2020: 273). Sene içerisinde işin stresi ve ağırlığı altında kalan, enerjisini kaybetmiş işçinin yeniden motive olabilmesi açısından yıllık ücretli iznini ne zaman kullanacağı önemlidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 54. maddesinin. 4. fıkrasına göre; İşçi, yıllık izin açısından çalışılmış gibi sayılan haller göz önüne alınarak hesaplanacak her hizmet yılının karşılığı olan yıllık iznini bir sonraki hizmet yılı içinde kullanır (Polat, Birlikseven, 2018: 57). İşverenin, izne hak kazandığı yıl içinde işgörene yıllık iznini kullandırması genel kuraldır ancak, birtakım nedenlerden dolayı ait olduğu yılda kullanılmayan izinler gelecek hizmet yıllarına aktarılır çünkü yıllık izin hakkı vazgeçilemez bir haktır (Kurt, 2017: 57).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 59. maddesinde; iş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle son bulması durumunda işçinin kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücretin, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödeneceğine hükmedilmiştir. Mezkur Kanun'un 61. maddesinde yıllık izinli bulundukları süre içerisinde iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç diğer sigorta primlerinin ilgili kanun esasları çerçevesinde işçi ve işverenler bakımından ödenmesine devam edileceği bildirilmiştir (4857 Sayılı İş Kanunu Madde: 59/61).

İşçinin hak ettiği yıllık ücretli izni kullanamadan vefat etmesi durumunda kanuni varislerine bu izne karşılık gelen ücretin ödenip ödenemeyeceği konusu 1475 sayılı Kanun döneminde tartışılmıştır. Yıllık ücretli izin

hakkının bireysel olması ve işçiyi ilgilendirmesi nedeniyle hak sahiplerine aktarılamayacağına ilişkin görüşlerin tam tersine 4857 sayılı Kanun'un 59. maddesinde; iş sözleşmesinin işçinin vefatı, belli süreli sözleşmenin son bulması, geçersizlik gibi herhangi bir nedenle sona ermesi durumunda kanuni mirasçılara yıllık izin ücretinin ödeneceği bildirilmiştir. Bedenen çalışan ancak, dinlenme hakkının karşılığını alamadan ölen işçinin izin ücretinin kanuni varislerine ödenmesi vicdani yönden daha uygundur (Polat, Birlikseven, 2018: 113).

4857 sayılı Kanun'un 60. maddesinde; yıllık ücretli izinlerin usul ve esasları, izin kayıtlarının tutulma şekli gibi hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirleneceği bildirilmiş, kanun maddesi gereği Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 19. ve 20. maddelerinde yıllık izin çizelgelerinin hazırlanması ve ilanı ile yıllık izin kaydı hakkında hükümlere yer verilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesinin son fıkrasında ücret alacaklarında zaman aşımı süresinin beş yıl olduğu bildirilmiştir. Mezkur İş Kanunu'na göre sözleşmenin sona ermesi durumunda işçinin kullanmadığı izinlerine ilişkin ücreti, fesih tarihinden itibaren beş yıl içinde süre aşımına, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ise on yıllık süre aşımına tabidir.

4857 sayılı Kanun'a göre iş sözleşmesi sona eren işçinin kullanamadığı yıllık iznine ait ücret alacağı iş sözleşmesinin sona ermesiyle başlar. İş sözleşmesinin, haklı bir nedenle veya işçinin kendi talebine bağlı olarak sonlanması hiçbir önemi yoktur. Önemli olan zaman aşımı süresidir ve yıllık izinde zaman aşımı süresi de iş sözleşmesinin bitiminden itibaren başlar ve beş yılda kullanılmadığı takdirde düşer (hukukidurum.com).

3.3. Mazeret İzin Hakkı Çeşitleri

İşçilerin mazeret izin hakkı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda Ek Madde 2 ile düzenlenmişken, devlet memurlarının mazeret izin hakkı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenmiştir. Mazeret izinlerinin kapsam ve süreleri konusunda işçilerle kamu görevlileri arasında birtakım farklılıklar mevcuttur.

Mazeret iznini, çalışanların özel yaşamlarında oluşabilecek durumlar karşısında kullanabileceği ücretli bir izin türü olarak tanımlamak mümkündür. Verilmesi zorunlu olan bu izinler; işçiye evlenmesi, evlat edinmesi, ana-babasının-eşinin- kardeşinin-çocuğunun ölümü hâlinde, eşinin doğum yapması hâlinde veya en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde kullandırılmaktadır. Mazeret izninin ücretli bir izin olması ve işveren tarafından verilmesinin zorunlu olması bu iznin ayırt edici iki önemli özelliğidir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda belirtilen durumlar ortaya çıktığı takdirde işverenin izin verip vermeme konusunda bir takdir yetkisi yoktur (Baysal, 2020: 281).

Kamu görevlilerine ise eşinin doğum yapması, kendisinin veya çocuğunun evlenmesi, eşinin, çocuğunun ölümü, kendisinin veya eşinin ana, baba ve kardeşinin ölümü ve en az yüzde yetmiş oranında engelli ya da kronik hastalığı olan çocuğunun tedavisinde mazeret izni kullandırılmaktadır. Kamu görevlilerine belirtilen nedenlerin haricinde mazeretleri nedeniyle bir yıl içinde toptan veya kısım kısım on gün izin verilebilir. Zaruret hâlinde (öğretmenler hariç) on gün daha mazeret izni verilebilir ancak, ikinci kez verilen bu izin personelin yıllık izninden mahsup edilir (657 Sayılı DMK: Madde 104).

Kanunlarda sayılan özel hallerden birinin ortaya çıkması durumunda mazeret izni kullanan çalışandan ücret ve sigorta primi kesintisi yapılması söz konusu değildir. Mazeret izin hakkını kullanmak isteyen çalışan işverene/disiplin amirine mazeret izni dilekçesiyle birlikte durumunu gösterir ek belgeyi sunmalıdır. Kanun tarafından çalışana tanınan mazeret izin hakkının kullanılabilmesinin bir koşulu da olayın vuku bulduğu tarih itibarıyla çalışanın bu hakkı talep etmesidir. Mazeretin gerçekleştiği dönemin hafta sonuna ya da hafta tatiline denk gelmesi durumunda bu sürelerde izin süresinden sayılır (<http://iskanunu.com/>).

Çalışanın evlenmesi, evlat edinmesi, doğum, ölüm, hastalık gibi durumlar mazeret izninin konusunu oluşturur ve bu izinler takvim günü hesabı yapılarak mazeretin doğduğu andan itibaren verilmesi mecburi ücretli izinlerdir. Ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili gibi zamanların mazeret iznine denk gelmesi halinde bu günler mazeret iznine dahil edilir. Çalışanın

yıllık izinli olduğu dönemde mazeret izin hakkını doğuracak bir neden ortaya çıkmışsa yıllık izin hakkından tasarruf etme imkânı olduğundan mazeret izni yıllık iznini bölecek ve yıllık izin kullanılmamış gibi hesaplama yapılacaktır. Mazeret durumunu ve iznini işverene bildirmek işçinin mükellefieti, mazeretin belgelendirilmesini talep etmek işverenin ispat yükümlülüğüdür (Koç ve Şalap, 2018: 315).

Tablo 1: İşçi ve Memurların Mazeret İzni Karşılaştırma Tablosu.

İşçilerin Mazeret İzni Hakları	İşçilerin Mazeret İzni Süreleri	Memurların Mazeret İzni Hakları	Memurların Mazeret İzni Süreleri
Doğum İzni (Doğum Yapan Kadın İşçi)	16 Hafta (Doğumdan Önce Sekiz, Doğumdan Sonra Sekiz Hafta) *Çoğul Gebelik Halinde +2 (İki) Hafta *Doğumda ya da Doğum Sonrasında Annenin Vefatı Durumunda, Doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır.	Doğum İzni (Doğum Yapan Kadın Memur)	16 Hafta (Doğumdan Önce Sekiz, Doğumdan Sonra Sekiz Hafta) *Çoğul Gebelik Halinde +2 (İki) Hafta *Doğumda ya da Doğum Sonrasında Analık İznini Kullanırken Annenin Vefatı Durumunda Talep Etmesi Üzerine Memur Olan Babaya Anne İçin Öngörülen Süre Kadar İzin Verilir.
Evlenen İşçi	3 (Üç) Gün	Kendisi ya da Çocuğu Evlenen Memur	7 (Yedi) Gün
Babalık İzni	5 (Beş) Gün	Babalık İzni	10 (On) Gün
Evlat Edinme	3 (Üç) Gün	Evlat Edinme	8 (Sekiz) Hafta
Ana, Babasının, Eşinin, Kardeşinin, Çocuğunun Ölümü	3 (Üç) Gün	Memura Eşinin, Çocuğunun, Kendisinin veya Eşinin Ana, Baba ve Kardeşinin Ölümü	7 (Yedi) Gün
En Az Yüzde Yetmiş Oranında Engelli veya Süreğen Hastalığı Olan Çocuğunun Olması	10 (On) Gün	En Az Yüzde Yetmiş Oranında Engelli veya Süreğen Hastalığı Olan Çocuğunun Olması	10 (On) Gün
Süt İzni	Çocuk 1 (Bir) Yaşına Gelene Kadar Günde 1,5 (Bir Buçuk) Saat	Süt İzni	Doğum Sonrası Analık İzni Bitiminden Sonra; İlk Altı Ay Üç Saat, İkinci Altı Ay 1,5 Saat
Mazeret İzni (Diğer Durumlar)	-	Mazeret İzni (Diğer Durumlar)	Zorunlu Nedenlere Dayalı 10 (On) Gün İzin Verilebilir. Zaruri Hallerde (Öğretmenler

			Hariç) Yıllık İzinden Düşülmek Kaydıyla Bir Kez Daha 10 (On) Gün İzin Verilebilir.
Mazeret İzni (Süt İzni Verilmeksizin İlave Analık İzni)	İlk Doğumda İki Ay, İkinci Doğumda dört Ay Üçüncü Doğumda Altı Ay (Günlük Çalışma Süresinin Yarısı) İlk Doğumda İki Ay, İkinci Doğumda dört Ay Üçüncü Doğumda Altı Ay (Günlük Çalışma Süresinin Yarısı) *Çoklu Doğumlarda Belirtilen Sürelere Otuzar Gün İlave Edilir. *Çocuğun Engelli Doğması Bu Süre 360 (Üç Yüz Altmış) Gün Olarak Uygulanır. *Üç Yaşını Doldurmamış Çocuğu Evlat Edinen Kadın Ya Da Erkek İşçiler De Yararlandırılır.	Mazeret İzni (Süt İzni Verilmeksizin İlave Analık İzni)	İlk Doğumda İki Ay, İkinci Doğumda dört Ay Üçüncü Doğumda Altı Ay (Günlük Çalışma Süresinin Yarısı) *Çoklu Doğumlarda Belirtilen Sürelere 1'er (Birer) Ay İlave Edilir. *Çocuğun Engelli Doğması Ya Da Doğumdan Sonraki Bir Yıl İçinde Engellilik Durumunun Tespit Edilmesi Durumunda Belirtilen Süreler On İki Ay Olarak Uygulanır. *Evlatlık Edinen Memurlar Da Bu İzinden Yararlanabilmektedir
Yarım Zamanlı Çalışma	Çocuğun Mecburi İlköğretim Çağının Başladığı Tarihi Takip Eden Aybaşına Kadar	Yarım Zamanlı Çalışma	Çocuğun Mecburi İlköğretim Çağının Başladığı Tarihi Takip Eden Aybaşına Kadar

3.3.1. Evlilik İzni

Evlilik izni, nikah akdini gerçekleştiren/düğün yapacak işçiye ve kendisinin ya da çocuğunun evlenmesi halinde devlet memurlarına kullandırılan ücretli bir izin türüdür. Özel sektörde çalışan işçilerin evlilik izni 4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek Madde 2 düzenlemesinde, kamu görevlilerinin evlilik izni 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenmiştir.

4857 sayılı Kanun'a göre özel sektörde çalışan işçinin evlenmesi durumunda üç gün, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi memurun kendisinin veya çocuğunun evlenmesi durumunda yedi gün evlilik izin hakkı verilmektedir (İş Kanunu: Ek Madde 2, 657 Sayılı DMK Madde:104). İşçi sadece kendisinin evlenmesi halinde kanunda belirtilen süreleri kullanma hakkı elde edecektir. Yapılan evliliğin Türk Medeni Kanunu'na veya şartların varlığı halinde Milletlerarası Özel Hukuk Mevzuatı'na uygun geçerli bir evlilik olması gerekmektedir (Polat, Birlikseven, 2018: 32).

Mezkur her iki Kanunda da bu iznin ne zaman kullanılacağıyla ilgili yasal boşluk bulunmaktadır ve bu iznin kullandırılması noktasında uygulama

birliği bulunmamaktadır. Söz konusu kanunlar ile getirilen açık bir hüküm bulunmasa da mazeret izinleri olayın gerçekleştiği tarihte kullandırılmaktadır. 09 Temmuz 2018 tarihli 703 sayılı KHK uyarınca ilga edilen Devlet Personel Başkanlığı 18.05.2011 tarihli 9645 sayılı mütealasında; evlilik izninin nikah tarihinden itibaren, nikah akdinin ve düğün tarihinin farklı olması halinde memurun talebi doğrultusunda nikah veya düğün tarihinden itibaren kullandırılmasının uygun olacağını bildirmiştir (<https://cdn.bartın.edu.tr/>). Bu sebeple evlilik izni nikahın gerçekleştiği tarihten veya düğün tarihinden başlamak üzere mezkur kanunlarda belirtildiği sürelerde kullanılmalıdır.

Evlilik izni kullanmak isteyen çalışan nikah tarihi aldıktan sonra evlilik izni dilekçesi ile dilekçesine ek olarak sunacağı davetiye vs. belgeyi işyerine/işverene yazılı olarak vermelidir. Düğün izni kullanan bir çalışanın yeni bir evlilik yapması durumunda tekrar evlilik izni kullanması mümkündür. Çalışanlar yapmış oldukları her evlilik için izin hakkına sahiptir. Evlilik iznini kullanan çalışan düğün izni süresince çalışıyormuş gibi ücret almaya devam eder. İşverenin evlilik izni kullandırmaması nedeniyle işçi haklı nedenle sözleşmeyi feshedebilir ve varsa fazla mesai, yıllık izin, kıdem tazminatı gibi haklarını da kazanabilir.

Diğer mazeret izinlerinde olduğu gibi resmi tatile, hafta sonuna, yılbaşına, dini-milli bayramlara rastlayan günler de evlilik iznine dahildir ve yıllık izin süresinden düşülmez. İşçiler ve devlet memurları için farklı sürelerle öngörülen evlilik iznini hak eden tüm çalışanların eşit oranda faydalanmasının sağlanması önemli bir husustur.

3.3.2. Doğum İzni ve Süt İzni

4857 sayılı Kanun'un 74. maddesinde ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesinde düzenlenen doğum izni, kadın çalışana gebelik döneminde ve doğum sonrasında kullandırılması gereken bir izindir. Annenin doğumda ya da doğum sonrası vefatı halinde babalar için de geçerli olan doğum izninin, çoğu özel sektör çalışanına gereği gibi kullandırılmadığı bir gerçektir.

Mezkur Kanunlar uyarınca kadın çalışanlar doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı hafta ücretli izin kullanma hakkına sahiptirler. İkiz, üçüz gibi çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Sağlık durumu iyi olan kadın çalışan, doktorun onayı ile isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışmaya devam edebilir. Çalışılan bu süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın çalışanın erken doğum yapması halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenir. Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler ise babaya kullandırılır (4857 Sayılı Kanun: Madde 74, 657 Sayılı DMK: Madde 104).

Tahtalı (2021)'ya göre; Doğumdan önceki sekiz haftalık sürenin (son üç haftası hariç) nasıl geçirileceği idarenin değil kadın memurun tasarrufundadır. Kadın memur isterse son üç haftaya kadar çalışabilir ve doğumdan önce beş haftalık süreyi doğumun ardından kullanabilir. Kadının doğum izninin ardından yeniden işe başlaması gerekmektedir. Doğum izninde kadınlara verilen süreler 4857 sayılı Kanun'da ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda benzerdir ancak, 4857'de "... çalıştırılmamaları esastır." denilirken 657 sayılı Kanun'da "... analık izni verilir." denilerek doğum izni süresi çalışma yasağı olarak değil izin süresi olarak düzenlenmiştir. Kadın memurlara doğum izni sonrası yirmi dört aya kadar aylıksız izin hakkı tanınmışken işçi statüsündeki kadınların ücretsiz izin hakkının daha az olması bir diğer farklılıktır (Gökçeoğlu, Balcı 2017: 1281).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine dayanılarak kadın işçiye hamileliği süresince doktor muayeneleri için ücretli izin verilir ve bu izinler yıllık izinden düşürülemez. Kadın işçinin talep etmesi durumunda on altı haftalık sürenin sonunda veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izne çıkma hakkı bulunmaktadır. Sağlık raporunda hamile çalışanın sağlığına uygun daha hafif işte çalışması gerektiği belirtilmişse işveren bu konuda gereğini yapmak mecburiyetindedir. Bu durumdan dolayı kadın işçinin ücretinin eksik ödenmesi söz konusu olamaz (<http://iskanunu.com/>).

Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'in 8. ve 9. maddeleri uyarınca hamile olan kadın işçi doğuma kadar ki sürede gece çalışması için zorlanamaz, yeni doğum yapan kadın işçinin doğumdan sonraki bir yıl zarfında gece çalıştırılması yasaktır. Hamile olan veya emziren kadın işçiler günde yedi buçuk saatten daha fazla çalıştırılmaz (Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik: Madde 8/9).

Çalışma hayatı içerisinde yer alan kadınların işlerini kolaylaştırarak onları anne olmaya teşvik etmek ve çocukların sağlıklı gelişimlerinin korunmasını sağlamak için doğum sonrası kadın işçilere yasal olarak kullandırılması gereken izinlerden bir diğeri de süt iznidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine göre doğumdan sonra kadın işçi çocuğu bir yaşına gelene kadar günde toplam bir buçuk saat süt izni hakkına sahiptir. İş Kanunu'nun 74. maddesinin 7. fıkrası ile 66. maddesinin 1. fıkrasında süt izni süresinin çalışma süresinden sayıldığı belirtilmiştir. Bir yaşından küçük çocuğu olan kadın işçi kanun tarafından kendisine tanınan günlük süt izni süresince fiilen çalışmasa da ücretinde kesinti olmayacaktır ve süt izni için kendisine verilen süreler kıdeme bağlı her türlü hakkın hesabında dikkate alınacaktır.

Kadın işçinin süt iznini kullanmak için yolda geçireceği süreler bir buçuk saatlik süreye dahildir, yolda geçireceği süreler için işçiye fazladan izin hakkı verilemez. Bu bağlamda süt izninin etkin kullanımını sağlamak için işyerinde çocuk yuvalarının ve bakım odalarının açılması oldukça önemlidir (Erener, Yılmaz, 2020: 390). Günlük çalışma süresine dahil edilen bu sürenin hangi zaman diliminde nasıl kullanılacağını kadın işçi belirler. Ancak kadın işçi bu belirlemeyi dürüstlük kurallarına ve işverene sadakat borcuna göre iyi niyet kuralları içerisinde yapmak durumundadır.

Kanun kapsamında kullandırılan diğer izinlerde çoklu gebeliğe dair hükümler yer alırken süt izni konusunda çoklu gebeliğe dair düzenleme yapılmamıştır. Çalışan annelere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için verilen bir buçuk saat süt izninde bir ve birden fazla çocuğu emzirmek arasında fark vardır. Kanuna bakıldığında çoklu hamilelik halinde de anneye

bu sürenin günde bir buçuk saat olarak kullanılacağı sonucuna varılmaktadır. Mevzuata çoklu gebelik halinde süt izni süresinin artırımıyla ilgili hüküm eklenmesi gerekecektir (Uğur ve Uğur, 2017: 672).

Kadın işçiye emzirme izni kullandırmayan işveren veya işveren vekili hakkında mezkur Kanun'un 104. maddesi uyarınca idari para cezası verilir, kadın işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilir, kıdem tazminatı, fazla mesai, izin gibi diğer haklarını talep edebilir. Kadın işçinin doğum veya süt izni gibi nedenlerle işten çıkarılması halinde kadın işçi dört aya kadar ayrımcılık tazminatı alabilecektir.

Sosyal Güvenlik Hukuku'nda hamile ve emziren kadın işçinin korunması konusunda iş kazası ve meslek hastalıkları sigortası ile analık sigortası kollarında düzenlemeler mevcuttur. Buna göre kadın işçiye analık sigortasında geçici işgörmezlik ödeneği ve emzirme ödeneği, iş kazası ve meslek hastalıkları sigorta kolundaysa annenin süt izni sırasında iş kazası geçirmesi sigorta kapsamına alınmaktadır. Süt iznini kullanan kadının yaşadığı kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre emziren kadın sigortalının çocuğunu emzirmek için ayrılan saatlerde yaşanan kaza iş kazası kabul edilmiştir. İş Kanunu'na göre süt izninin işyerinde kullanılmasına dair bir mecburiyet bulunmadığından, kazanın işyerinde yaşanmasına gerek yoktur. Kazanın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda gerçekleşmesi yeterlidir (Tuaç, 2017: 24).

10 Şubat 2016 tarihli 29620 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile yarım çalışma ödeneği sigorta primlerinin işsizlik sigortası fonundan Sosyal Güvenlik Kurumu'na ödenmesine hükmedilmiştir (Topkaya, 2016: 88). 10 Şubat 2016 tarihinde yürürlüğe girerek 6663 sayılı Kanunla 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesine eklenen 2. fıkra uyarınca; Kadın işçiler talepleri halinde doğum sonrası ücretli izin süresinin bitmesinin ardından kanunda belirtilen sürede ve şartlarda haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Bu durumda kadın işçiye ayrıca süt izni verilmez. Yarım çalışma süresi, birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gündür. İkiz, üçüz gibi çoğul doğumlarda bu süreler otuz gün eklenmektedir.

Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süreler üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır (4857 sayılı İş Kanunu: Madde 74).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesi uyarınca kamu sektöründe çalışan kadın memurların süt izni süresi ilk altı ayda günde üç saat, sonraki altı ayda günde bir buçuk saattir. Günlük çalışma süresine dahil edilen bu sürenin hangi saatler arasında günde kaç kez kullanılacağı kadın memurun inisiyatifindedir (<https://www.youtube.com/>). Süt izni toplu olarak kullandırılmaz, anneyle bebek arasındaki bağın pekiştirilmesi için bu iznin günlük olarak kullandırılması esastır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde “bir yaşından küçük çocukların” ifadesi geçtiğinden kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için verilen süre bir yıldır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesine göre kadın memurlara, doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verilir. Kadın çalışanların süt izni süresi analık izni bitiminden sonra başladığından işçilere göre daha fazladır.

6663 sayılı Kanun'la 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesine eklenen düzenlemeye göre de yarı zamanlı çalışmada çalışma süreleri 4857 sayılı Kanun'da olduğu gibidir.

29.01.2016 tarihinde 6663 sayılı Kanunla 4857 sayılı Kanun'un 13. maddesine eklenen düzenlemeye göre; 74. maddede belirtilen doğum sonrası analık izninin ve yarı zamanlı çalışmanın ardından çocuğun zorunlu ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ay başına kadar çalışan eşlerden biri yarı zamanlı çalışma talebinde bulunabilir. İşgörenin yönetmelikte belirtilen şekilde yapmış olduğu kısmi süreli çalışma isteğini bildirim tarihinden itibaren en fazla bir ay içinde işveren karşılamalıdır. İşveren işçiye kısmi zamanlı çalışma isteğinin onaylandığını yazıyla bildirmelidir. İşveren bir aylık süre içinde işçinin dilekçesine cevap vermezse talep, işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte ya da bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır. İşçinin belirtilen tarihte kısmi süreli çalışmaya başlaması iş akdinin sonlanması için geçerli neden kabul edilmeyecektir (Köseoğlu, 2016: 117).

29.01.2016 tarihinde 6663 sayılı Kanunla 657 sayılı Kanun'a eklenen Ek Madde 43'e göre; doğum yapan kamu görevlileri doğum sonrası analık izninin veya 104. maddenin (f) fıkrası uyarınca kullanılan iznin, eşi doğum yapan memurlar ise babalık izninin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim çağına başladığı tarihi takip eden ayın başına kadar ayrıca süt izni kullanmaksızın haftalık çalışma saatlerinin normal çalışma süresinin yarısı şeklinde düzenlenmesini talep edebilirler (657 sayılı DMK: Ek Madde 43).

Hamile ve emziren anne işçinin korunması kapsamında yapılan düzenlemeler incelendiğinde gelişmiş ülkeler düzeyinde bir mevzuatın uygulanmakta olduğu söylenebilir. Yürütülen uygulamalar ile yapılan ihlallerin etkili şekilde denetimi gerekmektedir. 6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'da yer alan kısmi süreli çalışma imkânı, çocuklarını yetiştirmek amacıyla çalışma hayatının dışında kalan anneler için bir fırsat niteliğindedir (Yiğit ve Topkaya, 2017: 66).

10 Şubat 2016 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren 6663 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'la birlikte 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na ve 4857 sayılı İş Kanunu'na ek madde hükümleri konulmuş ve talep eden ebeveynlere çocuğunun mecburi ilköğretim çağına kadar günlük çalışma süresinin yarısı kadar sürede çalışma, kalan yarısını da çocuğuyla vakit geçirebilme hakkı tanınmıştır. Özel sektörde çalışan işçileri kapsayan yönetmelik yayımlanmış ve işçiler bu haktan yararlanmaya başlamışlardır ancak, kanun maddesinde yazan usul ve esaslar çıkarılmadığı için memurlar henüz bu haktan istifade edememektedirler.

Ek Madde 43'e dayanarak yarı zamanlı çalışma talebinde bulunan ancak talebi reddedilen memurun idare mahkemesine dava açması neticesinde idare mahkemesi; Memurun kendisine kanun tarafından verilmiş bu hakkı kullanması için aranan şartlara sahip olduğu, bu haktan yararlanmak için önünde yasal bir engel bulunmadığı, Bakanlar Kurulunca hali hazırda düzenleme yapılmamış olmasının kanunla tanınmış bu hakkın kullanılmasına engel teşkil edemeyeceği, düzenlemenin ne zaman yapılacağına dair belirlenen bir sürenin olmaması nedeniyle idarenin tesis etmiş olduğu işlemde

hukuka uygunluk bulunmaması gerekçesiyle kurumun verdiği red cevabını iptal etmiştir (<https://www.memurlar.net/>).

3.3.3. Evlat Edinme İzni

Ülkemizde evlat sahibi olamayan aileler ile ebeveynleri tarafından terkedilmiş çocukları bir araya getirerek aileleri çocuk sahibi olma mutluluğuna erdirtmek ve çocukların da aile ortamında yetişmelerini sağlamak amacıyla devlet tarafından yşrştşlen evlat edindirme politikaları mevcuttur. Erkek çalışan veya kadın çalışan tarafından da kullanılabilen evlat edinme izni şzel sektşr çalışanları işin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesinde, devlet memurları işin 657 sayılı DMK'nın 104. maddesinde dşzenlenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'na ve bu Kanun'un 13. maddesine dayanılarak hazırlanan 8 Kasım 2016 tarihli ve 29882 sayılı Analık İzni veya şcretsiz İzni Sonrası Yapılacak Kısmi Sşreli Çalışmalar Hakkında Yşnetmelik ile; řç yaşını doldurmamış şocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen işçiye şocuğun fiilen teslim edilmesinden itibaren sekiz hafta analık izni kullandırılacağına hşkmedilmiştir. řç yaşını doldurmamış şocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçi doğum sonrası analık izninin bitiminin ardından talep etmeleri ve şocuğun hayatta olma şartıyla ilk doğumda altmış gşn, ikinci doğumda yşz yirmi gşn, sonraki doğumlarda ise yşz seksen gşn haftalık çalışma saatinin yarısı kadar şcretsiz izin kullanma hakkına sahiptir. İşiz, şçşz gibi şoğul doğumda bu sşreler otuzar gşn artırılarak işçiye kullandırılır. şocuğun engelli doğması durumundaysa bu sşre řç yşz altmış gşn olarak uygulanır (29882 Sayılı Yşnetmelik: Madde 5/6).

Ocak (2017)'a gşre; Kanun'un 74. maddesinin 2. fıkrasında řç yaşının altında bir şocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere talepleri şzerine kırk beş saatlik çalışma sşresinin yarısı kadar şcretsiz izin verileceği belirtilmiştir. şocuğun řç yaşını doldurduğu taktirde nasıl bir uygulama yşrştşleceği kanun hşkmünde açıkça dşzenlenmemekle birlikte bşyle bir olasılıktaki kadın veya erkek işçinin yarı zamanlı çalışma hakkının sonlanacağına dair dşzenleme de yoktur. Yarı zamanlı çalışma hakkının verilmesinin amacı şocuğun bakımı ve yetiştirilmesi olduğundan şocuğun řç yaşını doldurması iznin devamına

engel teşkil etmeyecektir. Bir başka açıdan bakıldığında üç yaş sınırı yalnızca evlat edinme açısından değil, talep açısından da konulmuş olabilir. Mevcut hükme bakarak evlat edinilen çocuk için üç yaşını dolduruncaya kadar izin başvurusunda bulunulması gerektiği ortadadır.

6663 sayılı Kanun’la 4447 sayılı Kanun’a eklenen Ek 5. madde uyarınca; Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinden faydalanılabilmesi için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden evvelki son üç yılda en az altı yüz gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması, analık izin hakkının tüketilmiş olması ve geçici iş göremezlik ödeneği almaması, haftalık kırk beş saat olan çalışma süresinin yarısı kadar bir fiil çalışılması ve doğum ve evlat edinme sonrası analık izninin bittiği tarihten itibaren otuz gün içinde kuruma doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuru yapılması gerekir. Doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneğinin günlük tutarı, günlük asgari ücretin kesintisiz tutarıyla aynı olup, bu ödenekten damga vergisi dışında herhangi bir vergi ve kesinti yapılamaz (4447 Sayılı Kanun: Ek Madde 5).

Evlat edinme durumunda işçinin sahip olduğu üç gün mazeret izin hakkı bulunmaktadır. Bu izin çocuğun üç yaş altında olup olmadığına bakılmaksızın evlat edinen tüm ebeveynlere kullandırılmaktadır Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene talep etmesi durumunda on altı haftalık sürenin sonunda (çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süre sonunda) altı aya kadar ücretsiz izin verilir. (4857 sayılı Kanun: Madde 74). 4857 sayılı İş Kanunu’nun 74. maddesinin 2. fıkrasıyla, doğum yapan kadının ve evlat edinen işçinin çalıştırılmasının devamının sağlanması, çalışma yaşamından ayrılmasının önlenmesi, yeni doğan veya evlatlık edinilen üç yaşından küçük çocuğun sosyal yaşama daha sağlıklı başlangıç yapabilmesi açısından işçiye haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının getirilmesi yerinde bir tutum olmuştur (Duman, 2019: 199).

10 Şubat 2016 tarihinde yürürlüğe girerek 6663 sayılı Kanun’la 4857 sayılı İş Kanunu’nun 13. maddesine eklenen düzenlemeye göre; 4857 sayılı Kanun’un 74. maddesinde sayılan izinlerin ardından ebeveynlerden bir tanesi çocuğun ilköğretime başladığı tarihi takip eden ayın başına kadar yarı zamanlı

çalışma talebinde bulunabilir. Bu durumda işçinin talebi karşılanır ve bu bir fesih nedeni olamaz. Talebi kabul gören işçi aynı çocuk için bir daha bu haktan yararlanmamak üzere tam zamanlı mesaiye başlayabilir.

Kısmi süreli çalışma yapan işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan çalışanın iş sözleşmesi kendiliğinden sonlanır. Kanun tarafından sunulan bu haktan yararlanarak yarı zamanlı çalışmak isteyen veya tam zamanlı çalışmaya başlamak isteyen işçinin en az bir ay önce yazılı bir şekilde işvereni haberdar etmesi gerekmektedir. Burada önemli olan bir diğer husus ebeveynlerden birinin çalışmaması durumunda çalışan eşin kısmi süreli çalışma talebinde bulunamayacağıdır. Ancak, ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavi gerektiren bir hastalığının bulunması ve bu hastalığın mevzuatta belirtildiği şekliyle belgelendirilmesi, çocuğun velayetini alan ebeveynin talepte bulunması, üç yaşını doldurmamış bir çocuğun bireysel olarak evlat edinilmesi durumunda eşlerden birinin çalışma şartı aranmaz (4857 Sayılı Kanun: Madde 13).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu evlat edinmede çalışanlara uygulanan prosedür konusunda benzerlikler barındırmaktadır. 657 sayılı Kanun'un 104. maddesinin a fıkrası uyarınca; *"... Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyle birlikte veya münferit olarak evlat edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferit olarak evlat edinmesi hâlinde memur olan eşlerine, çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta süre ile izin verilir. Bu izin evlatlık kararı verilmeden önce çocuğun fiilen teslim edildiği durumlarda da uygulanır"* (657 Sayılı Kanun: Madde 104).

Mezkur Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere evlat edinmede erkek veya kadın memur ayrımı yapılmamış, eşlerden her ikisinin de memur olması ve üç yaşını doldurmayan bir çocuğun beraber evlat edinilmesi durumunda eşlerden her ikisinin de bu haktan faydalanabileceği belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'da ise bu hak yalnızca eşlerden birine kullandırılabilir. 13 Nisan 2016 tarihli 6 nolu Kamu Personeli Genel Tebliğin'de; evlat edinilen çocuğun teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta içinde devlet memurluğuna atanan kişiye, göreve başlaması halinde sekiz haftalık izin

süresinin kalan kısmı kadar izin kullandırılacağına hükmedilmiştir (Kamu Personeli Genel Tebliği: 6).

Evlat edinme konusunda 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda evlat edinen memurun cinsiyeti konusunda bir ayrıma gidilmediğinden kadın eşin çocuğu tek başına evlat edinmesi durumunda erkek memur eşe de sekiz haftalık izin hakkı tanınmıştır. Evlat edinmede erkek olan memur eşe bu hak verilirken çocuğun biyolojik babası olan erkek memurun yalnızca on gün babalık izni hakkının bulunması, kanuni neticeleri büyük oranda eş iki durum arasında erkek memur açısından eşitsiz bir uygulamadır (Tahtalı, 2021: 482).

Üç yaşını doldurmamış çocuğu eşiyile birlikte ya da tek başına evlatlık alan kamu görevlileriyle memur olmayan eşin tek başına evlat edinmesi durumunda memur olan eş 657 sayılı Kanun'un 104. maddesinin (a) fıkrası gereği verilen sekiz haftalık izin sonrası çocuğun yaşaması şartıyla süt izni kullandırılmaksızın ilk evlat edinmede iki ay, ikinci evlat edinmede dört ay, sonraki evlat edinmelerde ise altı ay süreyle günlük çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilir. Çocuğun engelli olması ya da evlat edinmeden sonra bir yıl içinde engelli olduğunun tespiti durumunda bu süreler on iki ay olarak uygulanır. Yarım gün izin süresi evlatlık olarak alınan çocuğun evlat alanın kaçınıcı çocuğu olduğuna bakılarak tespit edilir. Çocuk sayısı belirlenirken de çocukların öz ya da evlatlık olmalarının bir önemi yoktur (Uğur ve Uğur 2017: 681).

657 sayılı Kanun'un 108. maddesinin (c) fıkrası uyarınca; 104. maddenin (a,f) fıkraları uyarınca kullanılan izinlerin sonunda talepleri halinde ilgililere yirmi dört aya kadar aylıksız izin verilir. Evlat edinen her iki eşte memur ise yirmi dört aylık bu süre eşlerin talebi üzerine birbirini izleyen iki parça halinde ilgililere kullandırılabilir (657 Sayılı DMK: Madde 108). 4857 sayılı Kanun'da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edindiği taktirde işçiye kullandırılacak aylıksız izin süresi altı ayken, 657 sayılı Kanun'un hak tanıdığı kişilere kullandırılacak aylıksız izin süresi yirmi dört aydır.

Bir çocuğu eşiyile beraber veya tek başına evlatlık edinen memurlar ile memur olmayan eşin münferiden evlatlık edinmesi durumunda memur olan eşleri de talep ettikleri taktirde ayrıca süt izni kullandırılmaksızın çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten veya 657 sayılı Kanun'un 104. maddesinin (a, f)

fıkraları uyarınca izin kullanılması durumunda bu izinlerin bitiminden itibaren çocuğun mecburi ilköğretim döneminin başladığı tarihi takip eden ay başına kadar haftalık kırk saat olan çalışma sürelerinin yarısı kadar sürede düzenlenmesini isteme hakkına sahiptirler.

6663 sayılı Kanun'un 10. maddesiyle 657 sayılı Kanun'a eklenen Ek Madde 43 kapsamında yarı zamanlı çalışma hakkından faydalanmaya başlayan memur, aynı çocuk için bu haktan bir daha faydalanmamak şartıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak üzere normal zamanlı çalışmaya dönebilir. Bu fıkra hükmünden faydalanan memura maaş ve sosyal yardımlarına ilişkin her bir ödeme unsurunun yarısı kadar ödeme yapılır. Kademe ilerlemesi ve derece yükselmesi için gereken süreler yarı zamanlı çalışılan dönemde yarım olarak hesaplanır ve bu kapsamda çalışan kamu görevlisinin çalışma saatleri çalıştığı kurum tarafından belirlenir (<https://www.memurlar.net/>).

3.3.4. Babalık İzni

Babalık izni, işçilerin ve devlet memurlarının doğum yapan eşine destek olması ve yeni doğan bebeğin ihtiyaçlarını karşılayabilmesi amacıyla eşinin doğum yaptığı tarih itibarıyla kullandırılan ücretli bir izin türüdür. Özel sektörde çalışan erkek işçilerin babalık izni beş gün olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun Ek Madde 2 düzenlemesinde, kamu görevlilerinin babalık izni on gün olarak 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 104. maddesinde hüküm altına alınmıştır. Canbolat (2015)'e göre; İşçi statüsünde çalışanlara beş gün olarak tanınan babalık izninin memurlara on gün olarak tanınmasının haklı görülür yanı yoktur. Diğer taraftan doğumda daha fazla, ölüm halinde daha az izin süresi verilmesini de anlamak mümkün değildir.

Erkek çalışanların babalık izni kullanabilmesi için doğumun gerçekleştiği tarihte dilekçeyle birlikte doğum belgesini işverene/idari amirine ibraz etmesi gerekmektedir. Doğumun gerçekleştiği tarihte başlayan babalık izninin kullanılması ertelenemez. Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemine geçilmesinin ardından 2018 yılında 703 sayılı KHK ile ilga edilerek görevleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesine alınan Devlet Personel Başkanlığı babalık izninin ne zaman kullanılması gerektiğine ilişkin

29.01.2016 tarihli 649 sayılı mütealasında; Devlet memuruna talebi üzerine verilen babalık izninin eşinin doğum yaptığı tarih itibariyle başlaması gerektiğini, doğum olayının gerçekleştiği tarihten itibaren on beş gün ya da bir ay sonra mevzubahis babalık izninin verilmesinin söz konusu olmadığını bildirmiştir (<https://cdn.bartın.edu.tr/>).

Resmî tatile, yılbaşına, hafta sonuna, dini-milli bayramlara rastlayan günler de babalık iznine dahildir. Diğer mazeret izinlerinde olduğu gibi babalık iznini kullanan bir çalışanın maaşından da kesinti yapılamaz. İşçinin talebinin işveren tarafından reddedilmesi durumunda işçi haklı nedenle sözleşmeyi feshedebilir ve varsa fazla mesai, yıllık izin, kıdem tazminatı gibi haklarını da kazanabilir.

3.3.5. Çocuk İçin Tedavi İzni

Daha önce yalnızca 657 sayılı Devlet Memuru Kanunu'na tabi çalışanların sahip olduğu bir hak iken 04 Nisan 2015 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu'na eklenerek özel sektörde çalışan engelli çocuğu veya kronik hastalığı olan ebeveynlere de tanınan bir diğer ücretli izin türü ebeveyn hastalık iznidir. 4857 sayılı İş Kanunu'na ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre çalışanların en az yüzde yetmiş engelli ya da uzun süredir ciddi hastalığı olan çocuğunun tedavisi için sağlık raporuyla belgelendirilmesi ve çalışan eşlerden yalnızca biri tarafından kullanılması şartıyla bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir (<https://www.aile.gov.tr/>).

4857 sayılı Kanun'a tabi işgörenlerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya kronik hastalığı olan çocuklarının tedavilerinde doktor raporuna bağlı bir yıl içinde tek seferde veya bölük bölük on güne kadar mazeret izni verilmesi kanundaki bir diğer uygulama hatalarındandır. Çocuğun hastalığından dolayı verilecek mazeret izni her iki ebeveynin de çalışması şartına bağlanmıştır. Ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde çocuğun bakımı çalışmayan eş tarafından yerine getirileceği için çalışan eşe mazeret izin hakkı verilemeyecektir (Koç ve Şalap, 2018: 315).

İşçilerden farklı olarak en az yüzde yetmiş engelli ya da uzun süredir hastalığı olan çocuğun evli olması durumunda eşinin de en az yüzde yetmiş

engelli olması şartıyla devlet memurları tedavi izninden faydalanabilecektir. 30 Ocak 2010 tarihli 27478 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler başlıklı 2010/2 Başbakanlık Genelgesi’nin 3. maddesi uyarınca; Kamu görevlilerinin bakmakla sorumlu oldukları engelli aile bireyinin bakıma muhtaç olduğunun sağlık kurulu raporuyla belgelendirilmesi durumunda engelli aile bireyinin günlük bakımı için izin konusunda kolaylık sağlanacak ve kamu görevlisi yasal çalışma saati harici nöbet vazifesinin ve gece vardiyasının dışında tutulacaktır (2010/2 Başbakanlık Genelgesi: Madde 3).

%70 engel oranına veya uzun süredir devam eden bir hastalığa sahip çocuğu olan çalışanlar çocuklarının tedavisi için işvereni yazılı olarak bilgilendirmelidirler. Tedavi izin dilekçesine ek olarak doktor raporunun, engel oranını gösterir belgenin, aynı izin çalışan diğer eş tarafından kullanılmadığına dair yazılı beyanın ve izin sonrası tedavi belgesinin de işverene ibraz edilmesi gerekmektedir. İşveren yasalar tarafından işçiye tanınan bu hakkı işçiye vermek zorundadır (<http://iskanunu.com/>). İşçiye tedavi izninin verilmesi durumunda işçinin ücretinden, priminden veya yıllık izninden kesinti yapılamaz.

3.3.6. Ölüm İzni

Gerek işçiler gerek devlet memurları için çok önemli olan ölüm izni hakkı çalışanın anne, babasının, kardeşinin, eşinin veya çocuğunun vefatı halinde kullandığı ücretli bir izin türüdür. Ölüm izni, 4857 sayılı Kanun’a tabi çalışanların ana, babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’na tabi kamu görevlilerinin eşlerinin, çocuklarının, kendisinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümü hallerinde yedi gün, 926 sayılı Türk Silahlı Kuvvetler çalışanların eşlerinin, çocuklarının, kendisinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümü hallerinde on gün kullandırılmaktadır.

Literatür incelendiğinde işçilerin ve kamu görevlilerinin ölüm izin hakkı arasında kapsam ve süre açısından önemli farklılıklar bulunduğu görülmüştür. Devlet memurlarına daha fazla ölüm izin hakkı tanınmıştır ayrıca memurlar eşlerinin ana, baba veya kardeşinin ölümü durumunda da bu

haktan faydalandırılmıştır. Mezkur Kanunlarda dede, anneanne, babaanne, amca, hala, dayı, teyze gibi akrabaların vefatında çalışanlara ölüm izin hakkı tanınmamıştır. Bu durumlarda çalışana izin kullandırılıp kullandırılmaması işverenin inisiyatifinde olan bir konudur.

Ölüm izni, olayın vuku bulduğu tarihte yani çalışanın kanunda açıkça belirtilen yakınlarının vefat ettiği tarihte başlar. Ölüm izninin kullanılmasının ertelenmesi söz konusu değildir ve resmi tatile, hafta sonuna, dini-millî bayramlara rastlayan günler de ölüm iznine dahildir. Diğer mazeret izinlerinde olduğu gibi ölüm izni kullanan bir çalışanın maaşından da kesinti yapılamaz (<https://www.edevlet.net/>). İşçinin talebinin işveren tarafından reddedilmesi durumunda işçi haklı nedenle sözleşmeyi feshedebilir ve varsa fazla mesai, yıllık izin, kıdem tazminatı gibi haklarını da kazanabilir. Ölüm iznini kullanabilmek için işçi ya da memur tabi oldukları yasalarda sayılan yakınlarına ait ölüm belgesini ve dilekçesini işyerine/işverene iletmelidir.

2018 yılında 703 sayılı KHK ile ilga edilerek görevleri Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesine alınan Devlet Personel Başkanlığı'nın anne ve babası aynı trafik kazasında vefat eden kamu personeline kaç gün mazeret izni verileceğine ilişkin 29.01.2016 tarihli 649 sayılı mütealasında; Devlet memuruna talebine istinaden verilen mazeret izninin ölüm olayının gerçekleştiği tarihten itibaren başlaması gerektiği için annenin vefatı sebebiyle verilen yedi günlük mazeret izninin sonunda yine talebi üzerine yedi gün önce vefat eden baba için mazeret izni verilmesinin mümkün olmadığını ancak, ebeveynlerini aynı trafik kazasında kaybeden memurun duyduğu üzüntü ve bu üzüntünün çalışmasını olumsuz etkilemesinin göz önüne alınarak isteği halinde memura 657 sayılı Kanun'un 104. maddesinin (c) fıkrası uyarınca mazeret izni verilmesinin mümkün olduğunu belirtmiştir (<https://cdn.bartın.edu.tr/>).

3.4. Özel Sektörde Çalışan İşçiler İle Devlet Memurlarının Hastalık İzin Hakkı ve Süreleri Açısından Farklılıklar

4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan işçiler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan memurlar arasında hastalık izni süresi içinde geçici iş göremezlik ödeneğinin verilmesi ve uygulama şartları

yönüyle birtakım farklılıklar bulunmaktadır. Gerek özel sektör çalışanları gerekse kamu çalışanları bedensel-psikolojik herhangi bir rahatsızlık yaşamalarından dolayı çalışamayacak durumda olmaları halinde hastalık izni alma hakkına sahiptirler. Hastalık izninin amacı, çalışanın yaşadığı rahatsızlık sonucunda raporlarında belirtilen sürelerde dinlenmesini sağlamaktır. Hastalık izinleri işçiler için 4857 sayılı Kanun'un 48. maddesinde, memurlar için 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 105. maddesinde düzenlenmiştir.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre işçiler kaza sonucu veya işiyle ilgili oluşan meslek hastalığı nedeniyle, herhangi bir rahatsızlığı sebebi ile, kadın işçiler hamileliklerinin sonunda ve doğumdan sonraki sekiz haftalık süre için doktor raporu olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan geçici iş göremezlik ödeneği alabilirler. Geçici iş göremezlik ödeneğinin alınabilmesi için işçinin son bir yıl içinde doksan gün kısa vadeli sigorta priminin ödenmiş olması, raporun alındığı tarihte işçinin sigortalılığının sona ermemesi ve kurumca yetkilendirilen hekim ya da sağlık kurullarından istirahat raporu alınması lazımdır (5510 Sayılı Kanun: Madde 18).

İşçilere ayakta tedavilerde tek hekim raporu ile bir defada on güne kadar istirahat raporu verilebilir. Raporda kontrol muayenesi öngörülmüşse toplam istirahat süresi yirmi günü geçmemek üzere raporun süresi uzatılabilir (Karakaş, 2020: 79). Yirmi günü aşan raporlar ancak sağlık kurulu onayı ile verilebilir. Hastalık izni alan işçinin bu durumunu belgeleyen doktor raporunu işverene teslim etmesi gerekmektedir. Hastalık halinde geçici iş göremezlik ödeneği raporun üçüncü gününden başlamak üzere her bir gün için yatarak tedavi gerektiren durumlarda günlük kazancın yarısı, ayaklı tedavilerde günlük kazancın üçte ikisi oranında verilmektedir. Özel sektörde çalışan sigortalı işçilerin raporlu oldukları tarihlerde işyerinde çalışıp çalışmadıklarının işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu'na elektronik ortamda iletilmesi lazımdır. Raporun son günü itibariyle gereken işlemler yapılarak sigortalının hak ettiği geçici iş göremezlik ödeneği anlaşmalı banka şubeleri kanalıyla işçinin hesabına aktarılmaktadır (<http://www.sgk.gov.tr/>).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesi uyarınca hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri bir haftalık zaman dilimi içinde olmak kaydıyla çalışılmış günler gibi hesap edilir. İşçinin rahatsızlığı ya da herhangi bir kaza geçirmesinden dolayı geçici iş göremezlik raporu alması işveren yönüyle sözleşmeyi feshetmek için geçerli bir neden değildir ancak, işçinin uzun zamandır aralıksız olarak devam eden bir raporu varsa rapor süresinin ihbar süresini altı hafta aşması halinde işveren raporlu işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşveren işçi raporluyken işçiyi işten çıkartırsa işçi kıdem tazminatına hak kazanır (4857 Sayılı İş Kanunu: Madde 25). 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesinde belirtilen fesih süresi işçinin işyerindeki kıdemine göre değişmektedir.

29.10.2011 tarihli 28099 sayılı Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 5. maddesi gereği memurlara verilecek hastalık raporlarının, tedavi oldukları kurum tabipliği, aile hekimliği ya da Sosyal Güvenlik Kurumu'yla sözleşmeli sağlık hizmeti sunucuları tarafından düzenlenmesi gerekmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu'yla sözleşmesi olmayan sağlık kurumlarından alınan ve rapor süresi on günü aşmayan raporlar SGK ile sözleşmeli sağlık kurumunun doktoru tarafından, süresi on günü aşan raporlar ise SGK ile sözleşmeli sağlık hizmeti sunucusu sağlık kurulu tarafından onaylanması halinde geçerli kabul edilir. Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesi gereği; kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli bir tedaviye ihtiyaç gösteren hastalık durumunda memurlara aylık ve özlük hakları korunarak on sekiz aya kadar, diğer hastalık durumlarındaysa on iki aya kadar izin verilir. Bu durumda memurun yatakta gördüğü tedavi süreleri hastalık izni süresine dahildir (28099 Sayılı Yönetmelik: Madde 5/6).

657 sayılı Kanun'un 152. maddesinde; Devlet memurlarının sağlık kurulu raporu, Kanser, verem ve akıl hastalığı gibi uzun süreli tedavi gerektiren hastalık izinleri, yataklı tedavi kurumlarında yatarak geçirdikleri tedavi süreleri dışında bir takvim yılı içinde aldıkları raporların toplamının yedi günü geçmesi durumunda, aşan sürelerle ilişkin zam ve tazminatların

memurlara %25 eksik ödeneceğine hükmedilmiştir (657 Sayılı DMK: Madde 152).

657 Sayılı Kanun'un 105. maddesinin 1. fıkrasında belirtilen süreler kadar izinli olan memurun bu iznin sonunda işe başlayabilmesi için iyileştiğine dair raporu çalıştığı kuruma bildirmesi gerekir. İzin süresinin sonunda resmi sağlık kurulu raporuyla hastalığının devam ettiği anlaşılan memurun izni, birinci fıkra da belirtilen süreler kadar uzatılır, bu sürenin sonunda da iyileşemeyen memur hakkında emeklilik hükümleri uygulanır. Sağlığını tekrar kazandığı resmî sağlık kurullarınca tespit edilen ve emekliliğe hak kazanamamış olan memurların görevlerine başlamak istemeleri durumunda niteliklerine uygun kadrolara atamaları yapılır. Görevi esnasında ya da görevi nedeniyle kazaya uğrayan ya da saldırıyla karşılaşan ya da meslek hastalığına yakalanan memur ise sağlığına kavuşuncaya kadar izinlidir (657 Sayılı DMK: Madde 105).

Memurlar tek hekim raporuyla bir defada en fazla on gün rapor alabilirler. Raporda kontrol muayenesi belirtilmişse muayenenin ardından tek hekim tarafından en fazla on gün daha rapor verilebilir. Kontrol muayenesinin ardından hastalığın devam etmesi nedeniyle verilecek hastalık raporlarının on günü aşması halinde bu raporun sağlık kurulu tarafından düzenlenmesi gerekir. Bulunulan yerde Sosyal Güvenlik Kurumu'yla anlaşmalı bir sağlık hizmeti sunucusu olmaması ve hastanın sağlık kurulu olan Sosyal Güvenlik Kurumu'yla anlaşmalı sağlık hizmet sunucusuna tıbbî sebeplerle nakledilme ihtimali bulunmaması hâlinde tek hekim en fazla on gün daha hastalık raporu verebilir.

Tek hekim tarafından verilen bu türde raporların kabul edilebilmesi için İl Sağlık Müdürlüğü tarafından belirlenecek sağlık kurulları tarafından onaylanması gerekir. Memurların bir takvim yılı içinde tek hekim tarafından alabileceği raporların toplamı kırk günü aşamaz. Kırk günü aşan hastalık raporları sağlık kurulu tarafından düzenlenir. Tek hekimler tarafından aldıkları rapor süresi yıl içerisinde kırk gün olan ve hastalığa dayalı rapor alması gereken memurların kırk günden sonra tek hekimden alacak oldukları raporların geçerli olabilmesi için resmî sağlık kurulları tarafından onaylanması şarttır.

Memurlara verilecek hastalık izni çalıştığı kurum ya da kuruluşun izin verme yetkisi verdiği birimin amiri tarafından verilir. Memurların yurt dışından aldığı hastalık izinlerinin misyon şefi tarafından onaylanması gerekmektedir. Hastalık raporlarının orijinalinin ya da bir örneğinin en geç raporun düzenlendiği günü takip eden günün mesai saati sonuna dek elektronik ortamda ya da uygun yolla disiplin amirine ulaştırılması, raporun örneği gönderilmişse rapor süresi sonunda aslının teslim edilmesi gerekmektedir. Yıllık iznini yurt dışında geçiren memurların hastalık raporlarının dış temsilcilikler tarafından onaylanmalarının ardından en geç izin bitim tarihinde disiplin amirlerine ulaştırılması gerekmektedir. Yıllık izindevken rahatsızlığı sebebiyle rapor alan bir memurun rapor tarihi itibarıyla yıllık izni kesilir ve hastalık izni başlar. Hastalık izninin bitiş tarihi yıllık izninin bitiş tarihinden sonraki bir tarih ise memur raporunun bitmesine müteakiben göreve başlar ancak hastalık izninin bitiş tarihi, yıllık izninin bitiş tarihinden önceki bir tarih ise memur yıllık iznini kullanmaya devam eder (28099 Sayılı Yönetmelik: Madde 7/8).

Hastalık raporunun Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'e uygun alınmaması durumunda rapor hastalık iznine çevrilmez ve bu durum memura yazılı olarak bildirilir. Memur bildirim üzerine bildirimin yapıldığı günü takip eden gün görevine başlamak zorundadır. Bildirime rağmen görevine başlamayan memur izinsiz ve mazeretsiz olarak görevini terk etmiş kabul edilir ve ilgili mevzuat çerçevesinde hakkında işlem yapılır (<https://cdn.bartin.edu.tr/>).

3.5. İşçi ve Memur Arasında Sosyal ve Ekonomik Haklar Açısından Farklılıklar

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 4/a maddesine tabi sigortalı olarak özel sektörde çalışan işçiler ile mezkur Kanun'un 4/c maddesi kapsamında sigortalı olarak istihdam edilen memurlar arasında sosyal ve ekonomik açıdan önemli farklılıklar vardır. Kanunların ve sendikaların kendilerine sunmuş olduğu haklar sayesinde bazı durumlarda işçiler avantaj sahibiyken bazı durumlarda memurlar avantajlı konumda yer

almaktadır. Çalışmamızın bu bölümünde iş güvencesi kavramı üzerinde durularak işçi ve memur arasındaki sosyal ve ekonomik hak farklılıkları konu alınacaktır.

1982 sayılı Anayasa'nın 55. maddesinde emeğin bedeli olarak tanımlanan ücret unsuruyla ilgili çalışanların yaptıkları işe uygun ve adil bir ücret almaları sosyal yardımlardan faydalanmaları için devletin gereken önlemleri alacağı belirtilmiştir. 1982 Anayasası'nın 128. maddesinde, memurların ve diğer kamu görevlilerinin niteliklerinin, atanmalarının, vazife ve yetkilerinin, haklarının ve mükellefiyetlerinin, aylık ve ödenekleriyle diğer özlük haklarının kanunla düzenleneceği ifade edilerek kamu görevlilerinin mali haklarının belirlenmesi güvence altına alınmıştır (1982 Anayasası: Madde 128).

3.5.1. İş Güvencesi Açısından Farklılıklar

4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak çalışan işçiler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan memurlar arasında iş güvencesi açısından çok ciddi farklılıklar bulunmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olarak özel sektörde çalışan tüm işçiler maalesef iş güvencesinden yararlanamamaktadırlar oysa 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan memurların her biri iş güvencesinden istifade edebilmektedir.

İşçiler için 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinde, memurlar için 657 sayılı Kanun'un 18. maddesinde düzenlenen iş güvencesine, memurların işçilere nazaran fazlasıyla sahip olduklarını söylemek mümkündür. Kaya (2015)'ya göre; iş güvencesi, kamunun gücünü kullanan amirin keyfi olarak işten çıkarmalarının önüne geçen bir düzenlemedir. İş güvencesi, çalışma hakkı kapsamında verilen bir hak olduğundan memurun sahip olduğu iş güvencesinin kişi sayısı ve kıdem şartı hesap edilmeksizin çalışanlara uygulanması gerekir.

4857 sayılı Kanun'la birlikte 2003 yılından itibaren ülkemizde uygulanmaya başlayan iş güvencesi, çalışma hayatında işverene karşı ekonomik anlamda daha zayıf olan işçinin ve işinin keyfi fesihlere karşı korunması anlamına gelmektedir. Çalışanlar için bir temel taş niteliği olan iş güvencesinde amaç işçinin tazminat almasını veya aylık gelir almasını

sağlamak değil, haksız fesihlere karşı korunmasını sağlamaktır. İş güvencesi işverenleri ekonomik açıdan ve verimlilik açısından endişelendirse de bu kaygılarla işçinin işten çıkarılması haklı bir neden olamaz. İş güvencesinin olduğu bir sistemde de işverenin haklı olduğu durumlarda işçi işten çıkartılabilecektir (Taşkent, 2003: 155).

İş güvencesi sayesinde işçi, iş sözleşmesinin haksız yere feshedilmesi sonrasında tazminatlarını alabilmekte hatta işe iade davası açması halinde işine geri dönebilmektedir. Ancak iş güvencesinden faydalanmak için kanunda sayılan şartların varlığı aranmaktadır bu şartların olmaması durumunda işçiler iş güvencesinden istifade edememektedirler. İşçinin iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmesi için minimum otuz işçi çalıştıran işyerinde çalışıyor olması, en az altı aylık kıdeminin olması, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olması, iş sözleşmesinin geçerli veya haklı sebeple işveren tarafından sonlandırılmaması, işyerinin tamamını sevk ve idareden sorumlu işveren vekili ve yardımcısıyla tamamını sevk ve idare eden işçiyi işe alma- işten çıkarma sorumluluğu olan işveren vekillerinden olmaması gerekmektedir. 4857 sayılı Kanun'un 18. maddesinden anlaşılabileceği üzere küçük işletmeler ve işyerinde çalışmaya yeni başlayan işçiler iş güvencesi kapsamına alınmamıştır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi iş güvencesinden yararlanabilecek işçilerin kapsamını sınırlandırmasından dolayı adil bir çözüm olmamıştır ve bu durum temelinde iş güvencesinin yattığı 158 Sayılı ILO Sözleşmesi ile bağdaşmamaktadır (Aras, 2015: 454). İş güvencesi, meslek yaşamında bireyleri psikolojik yönden rahatlatan ve çalışanların sigortası olan faktördür (Tiyek, 2014: 10).

İşçinin iş güvencesine sahip olması, iş sözleşmesinin feshinde işverene birtakım yükümlülükler doğurur. İşveren sözleşmeyi feshedebilmek için feshi geçerli bir nedene dayandırmak, yazılı fesih bildirimi yapmak, işçinin savunmasını almak mecburiyetindedir. Aksi halde usule uygun yapılmayan fesih geçersiz olacaktır. İşçi, fesih bildirimi için gerekçe gösterilmemesi ya da sunulan gerekçenin geçerli bir neden olmaması savıyla bildirimi aldığı tarihten itibaren bir aylık zaman diliminde işe dönmek için arabulucuya başvurmak mecburiyetindedir. Arabuluculuk sonrasında uzlaşma

sağlanamazsa işçinin son tutanak tarihinden iki hafta içerisinde iş mahkemesinde dava açma hakkı bulunmaktadır (4857 Sayılı İş Kanunu: Madde 20).

Sendika üyeliği, işverenin uygun görmesi durumunda mesai saatleri içinde ya da mesai haricinde sendikal faaliyetlere katılım sağlamak, işyeri sendika temsilciliği, hukuki hakları için işveren aleyhine dava açanlar ve başvuru yapanlar, etnik köken, mezhep, cinsiyet, medeni durum, gebelik, doğum, analık izin sürelerinde işe gelmemek, kaza ya da hastalık sebebiyle 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 1. fıkrasının (b) bendinde öngörülen sürede geçici devamsızlık gibi durumlar fesih için geçerli sayılabilecek durumlar arasında sayılmaz (4857 Sayılı İş Kanunu: Madde 18).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre; İşveren tarafından geçerli neden sunulmadığı ya da sunulan nedenin kabulünün geçerli sayılmadığı mahkeme tarafından ya da özel hakem tarafından belirlenen feshin uygun olmadığına kanaat getirildiğinde işveren işgöreni bir ay zarfında işe başlatmak mecburiyetindedir. İşçiyi bir ay zarfında işe başlatmayan işveren işçiye en az dört, en fazla sekiz aylık ücreti tutarında tazminat vermek mecburiyetindedir. Böyle bir durumda işçiye ödenecek tazminat miktarı mahkeme ya da özel hakem tarafından belirlenir ve işçinin çalıştırılmadığı kararın kesinleşmesine kadar geçen zaman zarfında en fazla dört aylık ücreti ile diğer alacakları işçiye ödenir (Alp, 2003: 21-22). 657 sayılı Kanun'a tabi olarak istihdam edilen hiçbir memurun işe iade davasını kazanıp görevine başlatılmaması ve alacaklarının ödenmesi gibi bir uygulama tesis edilmesi mümkün değildir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesinde işçinin yeterli kapasiteye sahip olmaması ya da davranışlarından dolayı işveren tarafından haklı olarak sözleşmenin sonlandırılabilmesi belirtilmiştir. İşçinin sıkça rahatsızlanarak rapor alması, işe adaptasyon sağlama, öğrenme ya da kendisini geliştirme noktasında yetersizlik göstermesi, işe yatkın olmaması, emsallerine göre verim düşüklüğü gibi nedenlere dayalı olarak kanunda sayılan diğer hükümlere de uygun işlem tesis edildiği takdirde işveren tarafından sözleşme haklı olarak feshedebilir. Oysa kamu da çalışan memurlar açısından bakıldığında çalışmak istememek başta olmak üzere düşük performans

sergilemek, kendini mesleki anlamda geliştirmemek gibi nedenler memuriyete son verilmesi için geçerli bir neden değildir. Yukarıda sayılan sebepler özel sektördeki bir işçi için işten çıkarılma sebebiyken kamuda çalışan memurlar için ödüllendirilme ve dokunulmazlık sebebidir.

Devlette genellikle çalışana emeğinin karşılığı verilmez. Bazı çalışanlara çalışmalarının daha azı bazı çalışanlara daha fazlası verilir. Üstelik bilen değil bilmeyenin üstün olduğu bir yapı vardır. Devletin organlarının gerektiği gibi çalışması isteniliyorsa devlet çalışanlarının emeklerinin ölçülmesi ve buna göre ücretlendirilmesi gerekir (Umutlu, 2015: 54). Kişiye yönelmiş kariyer sisteminde memurlara emekliliğe kadar istihdam güvencesi sunulmaktadır. Özel sektör sosyal ve mali haklar açısından daha fazla kazanç getirirse de “Allah’tan sağlık, devletten aylık”, “Akmasa da damlıyor” anlayışı çalışanların kamuyu tercih sebebidir (Şen, 2020: 74). Devlet, çalışanını “Alan el değil, veren el,” pozisyonuna yükseltmeli, üretken ve onurlu duruma taşınmalıdır. Çalışanda inanç, grup, görüş ayrımı yerine ürettiğim kadar varım ve değerliyim anlayışı hâkim kılınmalıdır (Umutlu, 2015:53).

657 sayılı Kanun'un 18. maddesinde “Kanunlarda belirtilen durumlar haricinde memurların memuriyetlerine son verilemeyeceğine, mali ve sosyal haklarının kendilerinden alınamayacağına hükmedilerek 98. maddede memurluğun hangi hallerde sona ereceği, 126. maddede memurun bağlı olduğu kurumun Yüksek Disiplin Kurulu Kararı olmadan memuriyetine son verilemeyeceği açıkça belirtilmiştir (<https://www.mevzuat.gov.tr/>). Yüksek Disiplin Kurulu Kararı ile memuriyetle ilişkileri kesilenler, idare mahkemesinde davayı kazanmaları halinde görevlerine başlatılmak mecburiyetindedirler. 657 sayılı Kanun’un 98. maddesine göre kişinin memurluğa giriş şartlarından herhangi birine sahip olmadığının sonradan tespit edilmesi ya da memuriyeti esnasında bu şartlardan herhangi birini kaybetmesi, memuriyetten çekilmesi, emeklilik, yaş sınırı, malullük durumu ve vefatı halinde memuriyeti son bulabilir (Ünlü, 2016). Kamu görevlileri iş güvencesine sahiptir ancak mutlak bir bu iş güvencesinden elbette söz edilemez.

Kanunun 125. maddesinde disiplin cezası türleri ve disiplin cezasını gerektiren fiil ve davranışlar açıkça belirtilerek (e) bendinde memuriyetten

çıkarma cezasını gerektiren durumlar ifade edilmiştir. Memurluktan çıkarma cezası diğer disiplin cezalarıyla kıyaslanmayacak derecede ağır sonuçları olan bir cezadır.

Düşünce tarzından dolayı ya da siyasi maksatla kurumların huzurunu, sükunetini ve çalışma tertibini bozmak, direniş ve işgalde bulunmak, kamudaki hizmetlerin aksamasına yol açmak, işi yavaşlatmak, grev ve grev türü eylemlere katılım sağlamak ve bu amaçlarla toplu şekilde mesaiye gelmemek, bu tarz eylemleri teşvik etmek ve bunlara yardımcı olmak, yayın yasaklı ya da siyasi-ideolojik amaçlı afiş, pankart, bildiri vb. basmak, çoğaltmak, asmak ve dağıtmak, siyasi parti üyeliği, mazeretsiz olarak bir yıl içinde toplamda yirmi gün mesaiye gelmemek, savaş, olağanüstü hal durumunda ya da genel afetlerde yöneticileri tarafından verilen görevleri yapmamak, yöneticilerine, birlikte çalıştıkları kişilere tecavüzde bulunmak, memuriyetle bağdaşmayacak türde yüz kızartan davranışlarda bulunmak, yetkisiz bir şekilde gizli bilgileri paylaşmak, siyasi ve ideolojik fiilleri nedeniyle arananları görev yerinde saklamak, yurt dışında devletin itibarını ya da görev haysiyetini zedeleyen tutum ve davranışlarda bulunmak, 5816 sayılı Kanuna aykırı fiilleri yapmak, terör örgütü propagandası yapmak, terör örgütleriyle iş birliği içinde olmak, kamu kaynaklarını bu örgütler için kullanmak veya kullandırmak gibi fiil ve davranışları işleyenler (Kamış, 2020: 42-43). suçları mahkeme kararıyla kesinleşenler tekrar devlet memurluğuna alınmamak üzere memuriyetten atılırlar.

Literatürde devlet memurluğundan atılma cezasının memuriyete bir daha alınmama durumunu beraberinde getirmesinin 1982 Anayasası'nın 70. maddesiyle bağdaşmadığı, belli bir süre sonunda adli sicil kayıtlarının silindiği, yasaklanmış hakların geri verildiği, hükmün açıklanmasının geri bırakılması nedeniyle kişinin ceza almadığı durumlar düşünüldüğünde memurluktan atılma cezası alanlar için de hak verilebileceği konu edilmiştir (<https://kadimhukuk.com.tr/>).

3.5.2. Ücret ve İkramiye Farklılıkları

1982 Anayasasının 55. maddesinde emeğin bedeli olarak tanımlanan ücret unsuruyla ilgili çalışanların yaptıkları işe uygun ve adil bir ücret

almaları, sosyal yardımlardan faydalanmaları için devletin gereken önlemleri alacağı belirtilmiştir (1982 Anayasası: Madde 55). 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesine göre ücret, işin bedeli olarak işveren ya da üçüncü kişiler tarafından işçiye ödenen nakdi tutardır (4857 Sayılı İş Kanunu: Madde 32).

Genel anlamda ücret “insan emeğinin bedeli” olarak kabul görmektedir. Bu tanımla beraber ücret için “yaptığı iş nedeniyle işgörene yapılan her çeşit ödeme” ya da “üretim çalışmasıyla katılım sağlayanların üretimden aldıkları hisse”, işverenler bakımından da “masraf unsuru” olarak tanımlamalar yapılabilmektedir (Durmaz, 2010: 8). Ücret, teşebbüsün kar veya zararına bağlı olmayan ve girişimci tarafından emek sahibine üretilen malın satışını beklemeden ödenen belli bir gelirdir (Bayraktaroğlu, 2008: 204). Maaş, devlet kadrosunda çalışan memurlara hizmetlerinin karşılığında yapılan ödeme için, ücret ise özel sektörde çalışan işçilere ödenen paranın karşılığı olarak kullanılmaktadır. Maaş, memur çalışma ortaya koymadan ay başında peşin ödenirken, ücret işçinin yaptığı çalışmanın ardından ay sonunda ödenmektedir.

Özel sektörde ücret, firma büyüklüklerine, sektörler, şehirlere, bölgelere ve ülkelere göre değişim göstermektedir. Kişinin eğitim düzeyi, bilgisi, tecrübesi, yaşı, cinsiyeti, işin risk derecesi, kariyer imkânı, çalışma saatleri, sendikalı olup olmaması, yasal düzenlemeler, piyasa şartları gibi birçok faktör ücret düzeyini etkilemektedir. Günümüzde çoğu işletme ücretleri belirlerken is değerlemesi, piyasa ücret araştırması, performans değerlendirme sonuçlarını, toplu sözleşme hükümlerini ve ilgili kanunları baz almaktadır. Böylelikle her işletmede ayrı bir ücret yapısı ortaya çıkmaktadır (Demir, 2007: 2).

Çalışılan firmanın özelliği çalışanların kazançlarını etkileyen bir diğer önemli husustur. Firmalarca üretimde tercih edilen teknoloji yapısı, firmaların maliyet yapısı ve firmaların pazar payı gibi etkenlerin yanında firmaların büyüklükleri de çalışanlarına ödedikleri ücretleri etkilemektedir (San, 2012: 218). Verimlilik ve karlılık, kamu özel sektör arasındaki ücret farklılıklarının nedenleri arasında yer alır. Özel sektör yatırımcıları kar oranı yüksek alanlarda çalışmayı tercih ederler, rekabetçi yapılarını koruyabilmek amacıyla yüksek performans sergileyen ve üreten çalışanları şirket bünyesine

dahil ederler. Verimliliği yüksek çalışanlara verilen ücret doğal olarak yüksek olacaktır. Kamuda ise verimlilik ve karlılık ikinci sırada kalmakta, oy kaygısı ve topluma sağlanan yarar ön plana çıkmaktadır (San, 2011: 94).

Ücretler, yasal mevzuat çerçevesinde iş sözleşmeleriyle Türkiye Büyük Millet Meclisi, kurullar, kuruluşlar ve komisyonlar arasındaki uzlaşmayla belirlendiği gibi bireysel iş sözleşmeleriyle ve toplu iş sözleşmeleriyle de belirlenebilir. Ücretin, prim, ikramiye ve parasal her türlü hak Türk parası olarak işyerinde ya da özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılarak ödenmesi kuralı vardır. En geç ayda bir ödenen ücretin senet, tahvil, pay senedi gibi değerli kağıtlarla ödemesi yapılamaz ancak iş sözleşmelerine ya da toplu iş sözleşmelerine dayanılarak ücretin ödeme zamanı bir haftaya kadar düşürülebilir. Kanun koyucu ücretin nakit para olarak ödenmesini mecbur kılmıştır. Ücretin nakit olarak ödenmemesi halinde sözleşme geçerli olmayacaktır. Ücretin paranın yanında, mal ya da eşyayla ödenmesi sadece ücret eklerinde mümkün olabilir. Ayrıca ödemeyi mal ya da eşya üzerinden yapamayan işverenin bunu nakit olarak da ödemesi mümkündür (Terzioğlu, 2019: 1943).

İşçinin sözleşmesi sona erdiğinde ücretinin ve diğer haklarının tarafına ödenmesi gerekmektedir. Ücret alacaklarında zaman aşımı süresi beş yıl olup, iş sözleşmelerinin sona ermesine müteakiben işçinin ücretiyle para ile ölçülebilen diğer haklarının ödenmesi zorunludur. Zorlayıcı bir sebep olmadan maaş gününden itibaren yirmi gün içerisinde ücreti ödenmeyen işçi, iş görme edimini yerine getirmeyebilir. Zamanında ödenmeyen ücret, mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı üzerinden ödenir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 35. maddesinde işçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlasının nafaka borçları dışında haczedilemeyeceği ve başkasına devredilemeyeceği ifade edilmiştir (4857 Sayılı Kanun: Madde 35).

Ücret kavramı asıl ücret ve ücret ekleri olarak ikiye ayrılmaktadır. Bunları kısaca özetleyecek olursak, çıplak ücret, temel ücret veya ana ücret olarak da adlandırılan asıl ücret, işe alım sürecinde işçi ve işveren arasında kararlaştırılarak anlaşmaya varılan ücret olarak adlandırılmaktadır. Giydirilmiş ücret ise asıl ücrete ilaveten prim, ikramiye, komisyon, kardan pay alma gibi ücret ekleriyle yemek, giyecek, yakacak ve yol gibi unsurlarla

birlikte işçiye ödenen ücret olarak adlandırılmaktadır. Ülkemizde asıl ücrete eklemeler toplu iş sözleşmeleriyle yapılmakta, kamu kurumları ile büyük ölçekli şirket grupları haricindeki küçük ve orta ölçekli işletmelerde işçiye sadece çıplak ücret ödemesi yapılmaktadır (Çelik, 2006: 2).

Devlet özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlara yapılacak ödemelerde dikkate alınması gereken yasal düzenlemeler yapmaktadır. Bu düzenlemelerin başında asgari ücret gelmektedir. 01.08.2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre; asgari ücret, işgörenlere normal mesai günü karşılığında ödenen ve işgörenin yiyecek, giyecek, barınma, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zaruri ihtiyaçlarını cari fiyatlar üzerinden asgari düzeyde karşılayan ücrettir. Bayraktaroğlu (2008)'na göre; Asgari ücret, işletmeler tarafından çalışanlara ödenmesi zorunlu en alt düzeydeki ücret miktarıdır. Çalışanlara ödenecek ücretin alt sınırı en geç iki yılda bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile belirlenmektedir. İşçilere, komisyon tarafından belirlenen ücretin altında ücret ödemesi yapılamaz ve işçilere sağlanan sosyal yardımlardan dolayı işverenler tarafından asgari ücretten indirim yapılamaz (Asgari Ücret Yönetmeliği: Madde 12).

Enflasyon rakamlarının yüksekliği asgari ücret düzeyinin belirlenmesinde etkili olurken asgari ücretteki artış özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar ile emeklilerin maaşlarındaki artışı beraberinde getirmektedir (<https://www.memurlar.net/>).

6772 Sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanun'la 6212 Sayılı Kanun'un 2. Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun kapsamında özel sektörde çalışan işçiler için ikramiye toplu iş sözleşmeleriyle en fazla dört aylık tutarla sınırlıdır yer altında çalışan işçilere en fazla beş ay ikramiye ödemesi yapılabilir (6772 sayılı Kanun: Ek Madde 2). İkramiye işçinin işyerine sağladığı fayda için bireysel iş sözleşmeleriyle de yapılabilir. İşveren eşit davranma borcunun gereği olarak (haklı ve geçerli sebepler olmadığı takdirde) ikramiye konusunda tüm işçilere eşit davranmalıdır. Tek taraflı bir şekilde ikramiyenin işveren tarafından ödenmemesi ya da eksik ödenmesi söz konusu

olamaz. İşçinin işyerinde çalıştığı süreyle sınırlı olmak kaydıyla işverenden ikramiye isteme hakkı bulunmaktadır (<https://www.calismatoplum.org/>).

Ücret ekleri arasında bulunan provizyon olarak da adlandırılan komisyon ücreti, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçiye yaptığı işlerin değeri üzerinden belli bir yüzdeye göre ücret ödenmesidir. Çıplak ücret olarak belirlenebileceği gibi ücret eki olarak da belirlenebilen komisyon ücreti daha çok ticari işlerde uygulanmaktadır (<http://iskanunu.com/>). Prim ise; işçinin bireysel çalışmasında ya da grup çalışmasında gösterdiği performans neticesinde işçiyi ödüllendirmek amacıyla asıl ücrete ek ücrettir. Prim ve ikramiye birbirinden farklı kavramlardır. Prim işçinin nitelik ve niceliğini artırmak amacıyla işçinin performansının yüksekliğine dayalı verilen teşvik aracıken, ikramiye işçinin yıl içinde sözleşmelerde belirlenen dönemlerde yılbaşı, dini bayram vb. gibi özel nedenlere bağlı olarak gelirini yükseltmek amacıyla verilen ek ödemedir (Işığışok, 2017: 30). Ücret eklerinin sonuncusu olan kardan pay alma ise; İşçiye işverenin elde ettiği karın belli bir oranında pay verilmesidir. Genellikle işletmenin önemli departmanlarında bulunan işçilere kâr dağıtımı yapılmaktadır.

Ücret sistemleri ise; yüzde usulü ücret ve bahşişler, akort ücret, götürü ücret ve zamana göre ücret olarak ayrılmaktadır. Ücret sistemlerini sırayla kısaca açıklayacak olursak;

Yüzde usulü ücret: Hizmet sektöründe faaliyette bulunan otel, lokanta, eğlence mekanları gibi yerlerde istihdam edilen işçilere genelde yüzde usulüne göre ücret ödenmektedir. İşveren tarafından servis bedeli ya da farklı bir adla müşteri hesap pusulasına yüzde eklenerek ya da müşterinin isteğiyle müşteri tarafından işverene bırakılan paraları işveren, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır. Otel, bar, müzikhol, gece kulübü gibi yerlerde işveren ücret ödeme ödevini müşterilere yansıtmaktadır. Ücretin hepsi ya da bir bölümü müşterilerce bırakılan bahşişlerle veya hesap pusulalarına ilave edilen yüzdelerle ödenmektedir. Ücretin bu şekilde müşterilerden gelen paralarla ödenmesi halinde toplanan paralar asgari ücretin altında olursa kanun gereği bu farkı işveren tamamlamak mecburiyetindedir (Terzioğlu, 2019: 1937).

Akort Ücret: Yapılan işin miktarına parça sayısına, büyüklüğüne, uzunluğuna ve ağırlığına göre belirlenen ve ödenen ücrettir. Akort ücrette yapılan iş kadar ücret ödenmektedir. İşi yetiştirmek için işçinin çok çalışıp yorulması ve işçiyi yıpratması bu ücret şekline eleştiri getirmektedir. İşçiye yapabileceği sayının ve tutarın altında iş verilmesi durumunda oluşan ücret farkının zaman esasına göre ödenmek suretiyle işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması veya çalışma şartlarının uygulanmaması halinde işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilmektedir. Akort ücret her işyerinde uygulanabilecek nitelikte değildir. İşçi daha fazla para kazanmak için üretimi artırma çabasıdayken kalitenin düşme riski vardır. Makine ve teçhizatın arızalanması, hammaddenin gecikmesi halinde üretimde yavaşlama görülebileceğinden işçi daha fazla ücret elde edemez. Parça başına ödenen ücretin az, işçinin çok çalıştırılma ihtimali olabilir (Ergül, 2006: 98-99).

Götürü Ücret: Belirli bir miktarın hesaplanmadığı ya da hesaplamanın zor olduğu hallerde belirli zaman içinde sonlanan işlerde uygulanmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 24. maddesinin 2. fıkrasının (f) bendinde belirtilen nedenin ortaya çıkması halinde işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilmektedir. Götürü ücret sisteminde işçi, işi belirli bir zamanda yapacağını beyan eder ve ücret bu süre üzerinden hesaplanır. Üretim, beyan edilen düzeye ulaşamazsa işçi ücretini eksik alır. Üretimin söylenilen düzeyi aşması halindeyse işçiye fazla ücret ödemesi yapılmaz (Ergül 2006: 99).

Zamana Göre Ücret: Yapılan işin sonucuna bakılmaksızın işçinin o iş için geçirdiği zamana göre ücret ödenmesidir. İşçiyi çalışmak için zorlamaması ve verimliliği düşürmesi ücret sisteminin olumsuz özelliklerindendir. Hesaplama kolaylığı sağlaması, işçinin alacağı ücreti önceden bilmesi bu ücret sisteminin olumlu yönleridir. Personeli özendirmeye sevk eden bir sistem olmaması nedeniyle personelin bilgi, beceri ve yeteneklerini işine tam anlamıyla yansıtamaması bu ücret sisteminin en önemli sakıncası olarak görülmektedir (Akıncı ve öte., 2015: 36).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 164. maddesinde memurlara maaşlarının her ayın başında peşin olarak ödeneceği, emeklilik ve ölüm halinde o aya ait peşin ödenen maaşın geri alınamayacağı, sözleşmeli

personelin ücretlerinin sözleşme şartlarına göre hafta veya ay sonlarında ödeneceği bildirilmiştir. Mezkur Kanun'un 165. maddesinde ise açıktan aday veya asil olarak atanan memurların göreve başladıkları günden itibaren aylığa hak kazandıklarına, göreve başlamada açıktan atamalarda ilk aylığın gün hesabıyla ay sonunda ödeneceğine hükmedilmiştir. 657 sayılı Kanun'un 169. maddesi uyarınca naklen atanan memurlara aylıkları göreve başladıkları tarihi takip eden aybaşından itibaren yeni görev yerinde ödenmektedir (657 Sayılı DMK: Madde 164/165/169). Devlet memurlarının harcadıkları emek ile verdikleri kamu hizmetinin bedeli olarak hesaplarına aktarılan ve kadro unvanına göre farklılaşan nakdi değer olan maaşa ulaşabilmek için mevzuat çerçevesinde birtakım hesaplama işlemleri yapılmaktadır (Uğurlu, 2017: 47).

3.5.2.1. Devlet Memurlarının Maaş Ödemelerine Etki Eden Gelir ve Gider Unsurları

Devlet memurlarının ekonomik ve sosyal hakları, gösterge, ek gösterge, taban ve kıdem aylığı, vekalet ve ikinci görev aylıkları, zamlar, ek ödeme, ek ders ücreti, fazla çalışma ücreti, nöbet ücreti, tayin bedeli, yabancı dil tazminatı, makam tazminatı, görev tazminatı, temsil tazminatı, yan ödeme aylığı ve özel hizmet tazminatı, aile yardımı, çocuk yardımı, doğum yardımı ve sendika ödeneği gibi unsurları kapsamaktadır.

3.5.2.1.1. Katsayılar

Devlet memurlarının mali ve sosyal hakları hesaplanırken yan ödeme katsayısı, taban aylığı katsayısı ve aylık katsayısından yararlanılmaktadır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 154. maddesi uyarınca katsayılar üçer ya da altışar aylık dönemler bakımından uygulanmak üzere Genel Bütçe Kanunu'yla belirlenir. Ülkenin ekonomik durumu, refah seviyesi ve devletin mali olanakları doğrultusunda yılın ikinci yarısında, Cumhurbaşkanı bu katsayıları kanunda belirtildiği dönemlerde değiştirmeye yetkilidir. (657 Sayılı DMK: Madde 154).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 152. maddesinde geçen iş güclüğü, iş riski, mali sorumluluk ve temininde güçlük zammı tutara çevrilirken yan ödeme katsayısı, tüm devlet memurları için belirlenen taban

aylık göstergesi (1000) hesaplanırken taban aylığı katsayısı, bunların dışında kalan tüm ödeme unsurlarının hesaplanmasında ise aylık katsayısı kullanılmaktadır (Uğurlu, 2017: 48).

3.5.2.1.2. Aylıklar

657 sayılı Kanun'a bakıldığında temel ücretin aylık tutar, ek gösterge, taban aylığı ve kıdem aylığı ve yan ödeme aylığından oluştuğunu söylemek mümkündür. Devlet memurları gösterge, ek gösterge, taban aylığı ve kıdem aylığını her ay maaşlarıyla birlikte almaktadır (Demir, 2007: 117). Gösterge aylığı, ek gösterge aylığı, taban aylığı ve kıdem aylığından gelir vergisi, damga vergisi ve sigorta primi kesintisi yapılmaktadır.

Gösterge (Temel) Aylığı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 43. maddesinin (a) bendinde (I) numaralı cetvelle gösterilen aylık gösterge tablosunda memurun bulunduğu derece ve kademesine karşılık gelen gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpımı sonucu bulunan miktardır.

(I) Numaralı Cetvelde gösterilen gösterge rakamlarına göre ikinci derecenin üçüncü kademesindeki bir memurun gösterge rakamı 1265'tir. Bu gösterge rakamının aylık katsayısıyla (2022 yılı ilk altı ay için 0,235445) çarpılarak ulaşılacak miktar gösterge aylığıdır. Gösterge Aylığı = $1265 \times 0,235445 = 297,837925$ TL olarak bulunur.

Ek Gösterge Aylığı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi kurumların kadrolarındaki memurların aylıkları, hizmet sınıfı, görev türleri ve aylık dereceleri göz önüne alınarak kanuna ekli (I) ve (II) Sayılı Cetvellerde belirtilen ek gösterge rakamlarının ilave edilmesiyle hesaplanır. Ek gösterge aylığı, ek gösterge rakamının aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunan tutardır (Yurdakul, 2015:38).

Yani I Numaralı Cetvelde gösterilen gösterge rakamlarına genel idare sınıfında görevli birinci derece bir memurun ek göstergesi 2200'dür. Bu ek gösterge rakamının aylık katsayısıyla (2022 yılı ilk altı ay için 0,235445) çarpılarak ulaşılacak miktar ek gösterge aylığıdır. Ek Gösterge Aylığı = $2200 \times 0,235445 = 517,979000$ TL olarak bulunur.

Taban Aylığı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 1. maddesinde düzenlenmiş olup, taban aylık gösterge rakamı (1000) ile taban aylık katsayısının çarpılmasıyla bulunan miktardır.

Taban Aylığı = 1000 x Taban Aylık Katsayısı (2022 yılı ilk altı ay için 0,235445)=235,445000

Kıdem Aylığı, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 1. maddesinde düzenlenmiş olup, her bir hizmet yılı için 20 gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı sonucunda bulunur. 25 ve üzerinde hizmet yılını dolduranlar için 500 gösterge rakamı esas alınmaktadır. Kıdem Aylığı = 20 x Hizmet Yılı x Aylık Katsayı

10 yıl kıdemi bulunan bir memurun kıdem aylığı $20 \times 10 \times 0,235445 = 47,089000$ TL olarak hesaplanır.

Kıdem aylığı; Memurların çalıştıkları kidede göre tespit edilen kıdem göstergesinin memur aylık katsayısıyla çarpımından elde edilen tutardır. Kıdem göstergesi her hizmet yılı için 20'dir, 25 yıl ve üzerinde hizmeti olanlar için gösterge rakamı 500'dür (Mecek, 2015: 7).

3.5.2.1.3. Zamlar (Yan Ödeme Aylığı)

657 sayılı Kanun'un 152. maddesinde zamlara değinilmiştir. İş güçlüğü, iş riski, mali sorumluluk ile temininde güçlük zammı puanlarının yan ödeme katsayısı ile çarpılarak hesaplanması sonucu bulunan tutardır. Mezkur Kanun'un 152. maddesi gereğince türü ve çalışma şartları açısından güç olan işlerde çalışanlara iş güçlüğü zammı, personelin sağlığı için tehlike barındıran işlerde çalışanlara iş riski zammı, sayıştaya hesap verme sorumluluğu bulunan saymanlara ve vezne açısından sorumlulara mali sorumluluk zammı, işin önemi ve niteliği gereği çalıştırılmasında güçlük bulunan personele temininde güçlük zammı ödenmektedir (657 Sayılı DMK: Madde 152).

İş güçlüğü zammı tüm memurlara ödenirken, iş riski zammı genellikle sağlık, teknik ve emniyet hizmetleri sınıfında tehlikeli görevlerde bulunanlara ödenmektedir. İş güçlüğü zammından sonra faydalanan personel sayısı bakımından en kapsamlı zam temininde güçlük zammı iken kapsam ve sayı açısından diğer zamlara göre en sınırlı olan mali sorumluluk zammıdır (Kestane, 2014: 17).

3.5.2.1.4. Tazminatlar

657 sayılı Kanun'un 152. maddesinde yer verilen tazminatlar; Özel Hizmet Tazminatı, Eğitim Öğretim Tazminatı, Din Hizmetleri Tazminatı, Emniyet Hizmetleri Tazminatı, Mülki İdare Amirliği Özel Hizmet Tazminatı, Denetim Tazminatı, Adalet Hizmetleri Tazminatı olarak ayrılmıştır. Tazminat tutarları, en yüksek devlet memuru maaşı ile Bakanlar Kurulu Kararı'yla tespit edilen tazminat oranının çarpılmasıyla bulunur. Tazminatlar, 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu kapsamındaki memurlar için damga vergisine, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamındaki memurlar için damga vergisiyle sigorta primine tabidir (Yurdakul, 2015: 40).

a) Özel Hizmet Tazminatı

Genel İdare Hizmetleri Sınıfında bulunanlara ve üst yönetim görevi olanlara, Sağlık Hizmetleri Sınıfında, Teknik Hizmetler Sınıfında bulunanlara ve fiilen görev yapanlara, Avukatlık Hizmetleri Sınıfında bulunanlara, kurumların denetim hizmetlerini ifa eden müfettişlere, denetçilere, uzmanlara ve yardımcılara, aday memurlar dahil Dışişleri meslek memurları ile konsolosluk ve ihtisas memurlarına özel hizmet tazminatı ödenmektedir (Kestane, 2014: 18).

b) Makam Tazminatı

657 sayılı Kanun'a eklenen Ek Madde 26'da Makam Tazminatı düzenlenmiştir. Makam Tazminatı, 657 sayılı Kanun'a ekli IV sayılı cetvelde gösterilen gösterge rakamlarının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunur ve damga vergisi dışında kesintiye tabi tutulamaz.

c) Temsil Tazminatı

4505 sayılı Sosyal Güvenlikle İlgili Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması ve Temsil Tazminatı Ödenmesi Hakkında Kanun'un 5. maddesinin 1. fıkrasına göre mezkur Kanun'da belirtilen kadrolarda bulunanlar 10.03.2000 tarihli ve 2000/457 sayılı Kararnamenin ekinde belirtilen temsil tazminatı gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpılması neticesinde bulunacak miktar kadar Temsil Tazminatı alırlar.

Temsil Tazminatı, Makam ya da Yüksek Hakimlik Tazminatına bağlı bir ödeme unsurudur fakat her Makam ya da Yüksek Hakimlik Tazminatı alan personele ödenmemektedir. En az 7000 gösterge üzerinden Makam ya da Yüksek Hakimlik Tazminatı alan personele temsil tazminatı ödenmektedir. 7000'den daha düşük göstergeden Makam ve Yüksek Hakimlik Tazminatları alan personele de Görev Tazminatı ödemesi yapılmaktadır (Ormanoğlu, 2006: 112).

d) Görev Tazminatı

Görev Tazminatı gösterge rakamı ile aylık katsayının çarpımıdır. Bu tazminat, 11 Haziran 2008 tarihli 13694 sayılı Bakanları Kurulu Kararı'nda düzenlenen Görev Tazminatı gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı neticesinde bulunacak tutarda ödenir. *“Makam tazminatına göre belirlenecek görev tazminatı gösterge rakamının Makam tazminatı gösterge rakamı ile toplanması ve çıkan toplam rakamın memur aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda görev tazminatı miktarı bulunmaktadır”* (Demir, 2007: 201).

e) Yabancı Dil Tazminatı

Yabancı Dil Bilgisi Seviye Belirleme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 2. maddesinin birinci fıkrasında sayılan personel aynı yönetmeliğin 4. maddesinde sayılan dillerden başarılı olması halinde yabancı dil tazminatı alabilir. Mezkur Yönetmeliğe göre; 90-100 puan aralığı (A), 80-89 puan aralığı (B), 70-79 puan aralığı (C), 60-69 puan aralığı (D), 50-59 puan aralığı (E) seviyesi olarak belirlenmiştir (28518 Sayılı Yönetmelik: Madde 11).

375 sayılı KHK'nın 2. maddesinin 3. bendine göre yabancı dil sınavı beş yıl geçerlidir. Sınava giren ve C seviyesinde puan alan personel yabancı dil tazminatı almaya hak kazanır ancak, beş yılın sonunda tekrar sınava girmediği takdirde yabancı dil tazminatı kesilir. Yabancı Dil Tazminatı gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu elde edilecek tutarda yabancı dil tazminatı ödemesi yapılır (375 Sayılı KHK: Madde 2).

3.5.2.1.5. Ek Ödeme

375 sayılı KHK'ya eklenen 9. maddeye göre (I) sayılı cetvelde yer alan personele, en yüksek devlet memuru brüt aylığıyla anılan cetveldeki tazminat oranların çarpımı neticesinde bulunacak tutarda ek ödeme yapılmaktadır. Ek ödeme, damga vergisi dışında herhangi bir vergiye tabi tutulamaz ve zam, tazminat, ikramiye, ücret vb. ödemelerin hesabında dikkate alınmaz. Tüm devlet memurları ek ödeme alırken hastanede çalışan ve döner sermayeden yararlanan devlet memurları ek ödeme alamamaktadır (375 sayılı KHK: Ek Madde 9).

3.5.2.1.6. Fazla Çalışma Ücreti

Devlet Memurları Kanunu'nun 178. maddesine göre fazla çalışma kamu personelinin günlük mesai saatleri dışında yapmış oldukları çalışmayı ifade eder. Kanuna göre bulaşıcı hastalık ve doğal afet durumunda bu hallerin devamı boyunca yaptırılan fazla çalışma ücretle karşılanır. Kurumlar gerektiği durumlarda günlük çalışma saatleri haricinde fazla mesai ücreti vermeden fazla mesainin her sekiz saatine karşılık bir gün izin vererek personeli çalıştırabilir (657 Sayılı DMK: Madde 178).

3.5.2.1.7. Ek Ders Ücreti

657 sayılı Kanun'un 89. maddesi gereğince çıkartılan 16.12.2006 tarihli 26378 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Bakanlar Kurulu Kararınca ek ders görevi olanlara fiilen görev yapmaları halinde kanunun 176. maddesinde ders saati başına belirlenen gösterge rakamıyla aylık katsayısının çarpımından oluşan miktarda ek ders ücreti ödenmektedir.

3.5.2.1.8. Nöbet ücreti

657 sayılı Kanun'un Ek 33. maddesine göre; Yataklı tedavi kurumları, seyyar hastaneler, ağız ve diş sağlığı merkezleri, aile-toplum sağlığı merkezleriyle 112 acilde normal mesai haricinde nöbet tutan ancak izin kullanamayan personele, her bir nöbet saati için kanun maddesinde belirtilen

gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpımı neticesinde hesaplanacak miktarda nöbet ücreti ödenir.

Yoğun bakım, acil servis ve 112’de geçirilen nöbetlerin ödemeleri yüzde elli oranında artırımlı yapılır. Aile ve toplum sağlığı merkezlerinde altmış saatten, diğer yerlerde yüz otuz saatten fazlası için nöbet ücreti ödenmez, nöbet ücreti damga vergisi dışında vergi ve kesintiye uğratılamaz (657 Sayılı DMK: Ek Madde 33).

3.5.2.1.9. Toplu Sözleşme İkramiyesi

Yılın Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında kamu görevlileri sendikalarına üye olan ve maaşından üyelik aidatı kesilen sendikalılara 2022 yılından itibaren toplu sözleşme ikramiyesinde ikramiye çarpanı 750’den 2119’a çıkartılarak ikramiye tutarında ciddi bir artış yapılmıştır. Sendika üyesi olan devlet memurları memur maaş katsayısı ile ikramiye tutarının çarpımı ($0,235445 \times 2119 = 498,91$; 2022 yılının ilk altı ayı için) sonucu bulunacak tutarda toplu sözleşme ikramiyesi almaktadırlar. Katsayıların artmasıyla beraber toplu sözleşme ikramiyesi de artmaktadır.

3.5.2.1.10. Vekalet ve İkinci Görev Aylıkları

Vekalet görevi ve aylık verilmesinin şartları 657 sayılı Kanun’un 86. maddesinde düzenlenmiştir. Görevin memurlar tarafından vekaleten yürütülmesi durumunda aylıksız vekaletin asıl olduğu ve vekalet aylığı ödenebilecek görevlere atananlar belirtilmiştir. İkinci görev verilecek İkinci görev verilecek memurlar ve görevler mezkur Kanun’un 88. maddesinde düzenlenmiştir.

659 sayılı Kanun Hükmünde Kararname’nin 14. maddesi gereğince Davaların idarelerden yana olacak şekilde sonuçlanması durumunda hukuk birimi amirlerine, muhakemat müdürlerine, hukuk müşavirlerine ve avukatlara vekalet ücreti ödenmektedir. Yıllık vekalet ücreti 659 sayılı KHK’nın 14. maddesinde sayılanlar için (10.000) gösterge (...) rakamının, memur aylık katsayısının ile çarpımı neticesinde bulunacak on iki katını geçmeyecek şekilde vekalet ücreti ödenmektedir.

3.5.2.1.11. Memur Maaşlarından Yapılan Kesintiler

Maaşa etki eden gelir unsurlarının bir araya gelmesiyle brüt ücret elde edilir ve bu gelirler üzerinden SGK ve vergi kesintilerinin yapılması zorunludur. Brüt ücret üzerinden yapılan bu kesintiler memurların bağlı bulundukları kurum ya da birim tarafından yapılmaktadır (Mecek, 2015: 10). Devlet memurlarının aylıklarından gelir vergisi, damga vergisi ve sosyal güvenlik primi kesintileri yapılmaktadır.

a) Gelir Vergisi Kesintisi

Gelir vergisine tabi gelirlerin oranları 193 sayılı Kanun'un 103. maddesinde belirtilmiş olup, %15 ila %40 arasında değişen bu oran gelir miktarına göre farklılık göstermektedir. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesinde belirtilen ücretler, 24. maddesinde belirtilen gider karşılığı yapılan ödemeler, 25. maddesinde belirtilen tazminat ve yardımlar, 26. maddesinde belirtilen vatan hizmeti yardımları, 27. maddesinde belirtilen teçhizat ve tayın bedelleri, 28. maddesinde belirtilen tahsil ve tatbikat ödemeleri ve 29. maddesinde belirtilen teşvik ikramiye ve mükafatları gelir vergisinden muaf tutulmuştur.

Gelir Vergisi Tutarı= Gelir Vergisine Tabi Gelirler Toplamı-Sigorta Prim Tutarı x Gelir Vergisi Oranı

b) Damga Vergisi

Aile yardımı ödeneği ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 28. maddesi dışındaki ödemelerden 484 sayılı Damga Vergisi Kanunu'na göre %0759 oranında damga vergisi kesilmektedir.

Damga Vergisine Tabi Gelirler Toplamı [Gösterge Aylığı+Ek Gösterge Aylığı+Taban Aylığı+Kıdem Aylığı+Yabancı Dil Tazminatı+Özel Hizmet Tazminatı+Yan Ödeme Aylığı] X Damga Vergisi Oranı (%0759) =Damga Vergisi Tutarı

c) Sosyal Güvenlik Primi

01 Ekim 2008 tarihinden önce memuriyete başlayanlar 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu, 01 Ekim 2008 tarihinden sonra memuriyete başlayanlar 5510 sayılı Kanunu kapsamında değerlendirilirler. 5434 sayılı

Kanun'a tabi olan devlet memurlarıyla, 5510 sayılı Kanun'a tabi olan devlet memurlarının prim tutarları ve oranları birbirinden farklıdır.

5434 sayılı Kanun'un mülga 14. maddesi uyarınca devlet memuru ve emeklilerinin emeklilik keseneğine esas aylık tutarlarında her ay %16 oranında kesinti yapılmaktadır. Anılan Kanun'un mülga ek 70. maddesi kapsamında olanların emekli keseneklerine esas aylıkları, memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı tutarları ile ek göstergelere bağlı belirlenen zam ve tazminat tutarının toplamından oluşmaktadır.

Formüle edecek olursak; Prim Kesintisi= (Gösterge Aylığı + Ek Gösterge Aylığı + Taban Aylığı + Kıdem Aylığı + (En Yüksek Devlet Memuru Aylığıx Emekli Keseneği Oranı) X % Kesinti Oranı

Kişi Prim Tutarı = Prim Kesintisi X Prim Oranı (%16)

Devletçe Ödenen Prim Tutarı = Prim Kesintisi X Prim Oranı (%20)

Devletçe Ödenen Genel Sağlık Sigortası Prim Tutarı: Prim Kesintisi X Prim Oranı (%12)

5510 sayılı Kanun'un 80. maddesi uyarınca prime esas kazanç; gösterge, ek gösterge, taban ve kıdem aylıkları, 657 sayılı Kanun'un 152. maddesine göre ödenen tazminatlar ile makam, görev ve temsil tazminatları brüt tutarından oluşmaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 81. maddesine göre; Malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları kişi prim oranının %9'u sigortalı payı, %11'i işveren payı olmak üzere sigortalının prime esas kazancının % 20'sidir. Genel Sağlık Sigortası kişi ve devlet kesintisi toplamı %12,5'tir.

Formüle edecek olursak;

Prim Kesintisi = (Gösterge aylığı + ek gösterge aylığı + taban aylığı + kıdem aylığı + 657 sayılı Kanun'un 152. maddesi uyarınca ödenen tazminatlar (ilave, ek ve ayrıca ödenen hariç) + makam tazminatı + temsil tazminatı + görev tazminatı).

Malûllük, Yaşlılık Ölüm Kişi Kesintisi X Prim Oranı (%9)

Malûllük, Yaşlılık Ölüm Devlet Kesintisi X Prim Oranı (%11)

Genel Sağlık Sigortası Kişi Kesintisi X Prim Oranı (%5)

Genel Sağlık Sigortası Devlet Kesintisi X Prim Oranı (%7,5)

3.5.3. Ek Yararlar ve Sosyal Yardımlar

Şakar (2011)'a göre; İş karşılığı olmayan ve sosyal ücret olarak nitelendirilen çocuk parası, yakacak yardımı gibi sözleşmeden kaynaklanan ödemeler de ücrete dahildir. Aile bireylerinin sayısının artmasıyla birlikte ek giderler ortaya çıkar ve bu giderlerin yalnızca aile reisinin elde ettiği gelire karşılanması genellikle mümkün olmaz. Bu nedenle 19. yüzyılın son çeyreğinde bazı din adamları ve ekonomistler işçi ücretlerinin yalnızca üretime katkıları açısından değil ailevi gereksinimleri de hesap ederek saptanmasını önermişlerdir (Güzel, Okur ve Caniklioğlu., 2009: 21). Geleneklerin etkisi, toplumun göz önüne alınması, şahsi itibar duygusunun tatmini, işçilerle işverenler arasında bağ kurularak sendikaların saf dışı bırakılmak istenmesi amacı da sosyal yardımların yapılmasında etkili olan güdü ve faktörler arasındadır. Bu bakış açıları ve güdülerin yanında sosyal yardımlarda ekonomik amaçların izlendiği ve ağır bastığı bir gerçektir (Dilik, 1980: 63).

Ücretsiz öğle yemeği imkânı, giyecek, yiyecek, yakacak yardımı, ücretsiz ulaşım imkânı, barınma imkanı, araç imkanı, yasal olarak sağlanan sosyal güvencelerin haricinde verilen doğum, ölüm evlenme yardımları, konut ve lojman imkanı sağlanması gibi yardımlar sosyal yardımlar arasında bulunmaktadır (Işığışık, 2017: 31). Sosyal yardımlar, başlangıçta işçilerin işe karşı aidiyet duygularını ve işyerinde verimliliği artırmak amacıyla yemek, yakacak, ulaşım gibi temel ihtiyaçlar için verilirken toplu iş sözleşmeleriyle birlikte doğum yardımı, evlilik yardımı, aile-çocuk yardımı, cenaze yardımı gibi vb. ödeneklerle kapsamı genişletilmiştir (Çelik, 2006: 3-4).

3.5.3.1. Aile Yardımı Ödeneği

Özel sektörde aile-çocuk yardımı, kamuda aile yardımı olarak verilen bu ödenek işveren tarafından işçilere verilmesi gereken zorunlu bir ödeme değildir ancak kanunda yer almasından dolayı devlet memurlarına ödenmek mecburiyetindedir. Devlet memurlarına sağlanan bu hak Toplu İş Sözleşmelerinde ve bireysel iş sözleşmelerinde yer alması halinde kamuda çalışan işçiler ile özel sektörde çalışan işçilere de tanınmaktadır (<http://www.thesis.org.tr/>). Memur maaşlarının ve özel sektör için asgari

ücretin yıllık olarak artmasıyla birlikte aile-çocuk yardımı da artmaktadır. Evli olan işçilere yapılan aile yardımı ödemeleri gelir vergisine tabidir ancak sigortalının eşinin çalışmaması ve Kurumdan gelir ya da aylık almaması halinde, aylık brüt asgari ücretin %10'u oranında SGK istisnası uygulanmaktadır.

5510 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu'nun 80. maddesinin 3. fıkrasının (b) bendine göre; çocuk ve aile zamları prime esas kazanca tabi değildir. Çocuk yardımı SGK ve gelir vergisinden kanunda belirtilen oranlarda muaf sayılırken, aile yardımının yalnızca SGK istisnası bulunmaktadır. 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 25. maddesinin 4. fıkrasına göre; İşçiye ödenen çocuk yardımı zamları devlet tarafından verilen tutarı aşarsa çocuk yardımından vergi kesintisi yapılmaktadır (193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu: Madde 25).

Aile yardımı ile eş yardımı birbirlerinden farklı kavramlar olmakla birlikte zaman zaman karıştırılmakta ve birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. 657 sayılı Kanun'un 202. maddesine göre; evli olan devlet memurlarının eşleri ve çocukları için almış oldukları tutarın tamamı aile yardımı ödeneği olarak adlandırılır (<https://www.memurlar.net>). Evli bulunan devlet memurlarına aile yardım ödeneği verilir. Bu yardım memurun çalışmayan eşi ve çocukları için öngörülmüştür (Güzel, Okur ve Caniklioğlu., 2009: 616). Aile yardımı olarak yapılan ödemeler, sosyal güvenlik/sigortalar kapsamında bulunan evli ve çocuk sahibi çalışanların sosyo-ekonomik düzeylerini artırıcı refah politikalarıdır (Barış ve Ataman, 2019: 92).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 202, 203, 204, 205 ve 206. maddelerinde düzenlenen aile yardımı ödeneği, evli olan devlet memurunun çalışmayan ya da herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan maaş almayan eşi için 1500, her bir çocuğu için de 250 gösterge rakamının (yetmiş ikinci ay dahil 0-6 yaş aralığındaki çocuklar için bir kat artırımlı) memur aylık katsayısı ile çarpılması neticesinde bulunacak tutarda memura her ay maaşıyla birlikte ödenmektedir. Memur eşi dolayısıyla alacağı aile yardımı ödeneğine evlendiği, çocuğu dolayısıyla alacağı aile yardımı ödeneğine çocuğunun doğduğu tarihi takip eden ay başından itibaren hak kazanır. Devlet memuru tarafından bakılan üvey çocuklar için de aile yardımı ödeneği

verilmektedir (657 Sayılı DMK: Madde 202). Eş ve çocuk yardımından meydana gelen aile yardımı ödeneği gösterge rakamıyla aylık katsayının çarpımı suretiyle bulunan miktardır (Yurdakul, 2015: 45).

Devlet memurlarına her ay maaşlarıyla beraber ödenen aile yardımı ödeneği, herhangi bir vergiye ve kesintiye tabi tutulamaz, borç için haczedilemez. Eşlerin ikisinin de devlet memuru olması halinde bu ödenek yalnızca erkek eşe verilir. Memurun eşinden boşanması, eşinin vefat etmesi, çocuğun vefat etmesi, çocuğunu evlenmesi, çocuğunun yirmi beş yaşını doldurması (yirmi beş yaşını bitiren fakat evlenmeyen kız çocuklarıyla çalışamayacak derecede malul olanlar hariç), menfaat karşılığı çalışmaya başlaması, burs alması veya devlet tarafından okutulması durumunu takip eden ay başından itibaren aile yardımı ödeneği hakkını kaybeder (Demir, 2007: 125).

3.5.3.2. Doğum Yardımı Ödeneği

Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alabilmelerini sağlamak ve kadınları desteklemek amacıyla yapılan ödemelerden biri de doğum yardımıdır.

Doğum yapan her anneye verilmesinden dolayı doğum yardımı ödemeleri nüfus yapısını korumak ya da artırmak amacıyla yapılmaktadır. Doğum yardımı, yardıma ihtiyacı olan anneler açısından kamusal sosyal yardım, yardıma ihtiyacı olmayan anneler için doğuma teşvik ödemesidir. Bu yönüyle doğum yardımı, hem kamusal sosyal yardım hem de doğumu özendiren politikalara ilişkin bir uygulamadır (Barış ve Ataman, 2019: 91).

633 sayılı Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’de yer alan Ek Madde 4’e göre; Türk vatandaşlarına canlı olarak dünyaya gelen ilk çocuk için üç yüz TL, ikinci çocuk için dört yüz TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için altı yüz TL doğum yardımı ödemesi yapılmaktadır. Doğum yardımı ödeneği nüfus kayıtları esas alınarak Türk vatandaşı anneye ya da babaya, her ikisi de T.C. uyrukluyorsa anneye yapılır (633 Sayılı KHK: Ek Madde 4).

Anneye ya da babaya canlı doğan ilk çocukta üç yüz TL, ikinci çocukta dört yüz TL, üçüncü ve sonraki çocuklar için altı yüz TL doğum yardımı

ödemesi yapılmaktadır. Doğum yardımı, T.C. uyruklu olan anne ve babanın ikisinin hayatta olması durumunda anneye, annenin T.C. uyruklu olmaması, hayatta olmaması durumunda veya zaruri durumlarda babaya yapılmaktadır. Hak sahiplerinin durumlarını kanıtlayıcı belge ibraz etmeleri halinde kanuni temsilcilerine de ödeme yapılmaktadır (<https://www.aile.gov.tr/>).

Ayrıca, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu uyarınca Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olup, çoklu doğum yapan ve ihtiyaç sahibi olduğu tespit edilen ailelere çocukları için 0-24 ay arası ödeme yapılmaktadır. Hanede sosyal güvenceye sahip birinin olması en fazla iki yıl yapılan çoklu doğum yardımından yararlanmaya engel değildir. (<https://www.aile.gov.tr/>). Çocuğu dünyaya gelen devlet memurlarına doğum yardımı ödemesi yapılmaktadır. Aile yardım ödeneği gibi doğum yardımı da hacze konu edilemez ve herhangi bir vergiye, kesintiye tabi tutulamaz (Demir, 2007: 125-126).

23.05.2015 tarihli 29364 sayılı Doğum Yardımı Yönetmeliği'nin 5. maddesinde ilgiliye doğum yardımı ödemesi yapılabilmesi, usule uygun başvuruda bulunulması şartına bağlanmıştır. Doğum yardımı ödemesinde Kimlik Paylaşım Sisteminde bulunan veriler ile vatandaş beyanı esas alınmakta ve ödeme yalnız ilgili Türk vatandaşlarına yapılmaktadır. Mavi kart sahibi olan anne ya da babaların da yararlandırıldığı doğum yardımı 15.05.2015 tarihi ve sonrasında gerçekleşen canlı doğumlar için yapılmaktadır fakat ödeme miktarının belirlenmesinde bu tarihten önce doğan çocuklar da hesaba katılmaktadır. Doğum yardımı da hacze konu edilemez ve herhangi bir vergiye, kesintiye tabi tutulamaz (29364 Sayılı Yönetmelik: Madde 5).

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2016/21 sayılı Genelgesi'ne göre, 15.05.2015 tarihinden itibaren sigortalı kadın çalışanların ve sigortalı erkek çalışanların sigortası olmayan eşleri emzirme ödeneği ve doğum yardımı bakımından hak sahibidirler. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2015/22 sayılı Genelgesi'ne göre de, 6637 sayılı Kanun uyarınca doğum yardımı alınması, 5510 sayılı Kanun'a göre emzirme ödeneği alınmasına engel değildir (Çavuş, 2021: 88).

2015 yılında yürürlüğe giren Doğum Yardımı Yönetmeliği'ne göre doğum yapan her Türk vatandaşı doğum yardımından faydalanacağı için yeni düzenleme eleştirilere de konu olmuştur. Ünlü (2015)'ye göre; Doğum yardımının 657 sayılı Kanun'dan kaldırılmış olması, çalışan-çalışmayan, ihtiyaçlı-ihtiyaçlı olmayan ya da işçi-memur ayırmaksızın herkese yapılacak olması uygulamanın adil olmadığını ve acele kaleme alınmış bir düzenleme olduğunu göstermektedir.

3.5.3.3. Süt Parası Desteği

Emzirme Ödeneği, Emzirme Yardımı ve Süt Yardımı olarak da bilinen süt parası, sigortalı ya da bağıkurlu olan hak sahiplerine en az dört ay prim ödenmesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından her doğum için bir defa tek sefere mahsus yapılan bir ödemedir. 657 sayılı Kanun'a tabi memurlara süt parası desteği verilmemektedir.

Esen (2014)'e göre, Halk arasında süt parası olarak yaygın bir şekilde kullanılan emzirme ödeneği, kısa vadeli sigorta kollarında yer alan analık sigortasından karşılanan sigortalı kadına ya da sigortalı olmayan eşinin doğum yapması üzerine sigortalı erkeğe her doğum için bir kez ödenen sosyal yardımlardan birini oluşturur.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 16. maddesine göre; Sigortalı kadına ya da sigortalı bulunmayan karısının doğum yapması üzerine sigortalı erkeğe süt parası verilebilmesi için, mezkur Kanun'un 4. maddesinin (a,b) bentleri kapsamında sigortalı olmak, çocuğun hayatta olması, 4/a statüsündeki sigortalının doğumdan önceki bir yıl içinde en az yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta kolları priminin yatırılmış olması, 4/b statüsündeki sigortalının doğumdan önceki bir yıl içinde en az yüz yirmi gün kısa vadeli sigorta kolları priminin yatırılmış olması ve prim ve prime ilişkin borcunun olmaması gerekmektedir. Emzirme ödeneği almaya hak kazanan ancak 5510 sayılı Kanun'un 9. maddesine göre sigortalılığı sonlanan kadın ya da erkek üç yüz gün içinde çocuğunun dünyaya gelmesi ve doğumdan önceki on beş ay içinde yüz yirmi gün prim ödemesinin bulunması kaydıyla emzirme ödeneğinden faydalandırılır. (5510 sayılı Kanun: Madde 16/9).

Şartları taşıyan ancak süt parası almak isteyen ilgili hak sahiplerinin beş yıl içerisinde geçmişe dönük haklarını talep etme durumları söz konusudur. Emzirme ödeneği almak için herhangi bir başvuru şartı bulunmamakta olup, bu ödenek sistemde bulunan emzirme ödeneği raporuna dayalı olarak otomatik olarak ödenmektedir (<http://www.sgk.gov.tr/>). Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2016/21 sayılı Genelgesi'nde; daha önce sigortalının dilekçeyle talep etmesi şartıyla verilen emzirme ödeneğinin, (evde yapılan veya yaptırılan doğumlar hariç) elektronik ortamda hazırlanan raporlarda çocuğun bilgilerinin e-Ödenek programı tarafından sorgulanarak talep dilekçesi aranmaksızın ilgiliye ödeneceği kamuoyuyla paylaşılmıştır. Bunun yanı sıra sigortalı erkeğin emzirme ödeneği alabilmesi için, doğum tarihi itibarıyla doğum yapan kadınla medeni kanuna göre evlenmiş olması gerekmektedir. Sigortalı kadının doğum yapması durumunda süt yardımı alabilmesi için doğum tarihinde evli olmasına gerek yoktur. Çocuğun evlat edinilmesi durumundaysa süt yardımı yapılmamaktadır (<https://kms.kaysis.gov.tr/>).

5510 sayılı Kanun'un 16. maddesine göre; sigortalı kadına ya da sigortalı olmayan eşinin doğum yapmasından dolayı sigortalı erkeğe, Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a,b) bentleri kapsamındaki kişilerden çalışması nedeniyle gelir/aylık alan kadına veya gelir/aylık alan erkeğin sigortası bulunmayan karısına yaşaması şartıyla her çocuk için emzirme ödeneği verilmektedir. 5510 sayılı Kanun'da emzirme ödeneğinde çocuğun yaşaması şartı bulunurken 2015 yılında yürürlüğe giren Doğum Yardımı Yönetmeliği'nde canlı doğum şartı koşulmuştur. Çocuğun canlı doğması ancak yaşamaması halinde ödemenin nasıl yapılacağı tartışma konusudur. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan personele emzirme ödeneği verilmezken diğer sigortalıların bu ödenekten faydalandırılması da bir diğer sorundur (Ünlü, 2015).

3.5.3.4. Ölüm Yardımı Ödeneği ve Cenaze Giderleri

Gerek özel sektörde çalışan işçilerin hak sahiplerine gerek devlet memurlarına ve hak sahiplerine ödenen ölüm yardımı ödeneğinin her iki kesime de uygulanmasında farklılıklar bulunmaktadır.

İş kazası-meslek hastalığından ya da sürekli iş göremezlik geliri, malûllük, vazife malûllüğü ya da yaşlılık aylığı almaktayken ya da en az üç yüz altmış gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi yatırmış olup da vefat eden sigortalının eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa anne-babasına o da yoksa kardeşlerine 5510 sayılı Kanun'un 37. maddesinde belirtilen tarife üzerinden cenaze ödeneği ödenir. Asıl hak sahiplerine ödenemeyen cenaze ödeneği cenazenin gerçek veya tüzel kişilerce defnedilmesi halinde kanunda belirlenen miktarı aşmamak ve belgelendirmek kaydıyla masraf sahibine ödenir (5510 Sayılı Kanun: Madde 37).

Üç yüz altmış gün malullük, yaşlılık ve ölüm primi bildirilmiş olanların mirasçılarına cenaze ödeneği verilmesi için ölüm tarihinde sigortalı olmasına gerek yoktur. Cenaze ödeneğinin eş dışında ölen sigortalının çocuklarına, ana-babasına ya da kardeşlerine ödenmesinde bunlardan herhangi birinin başvurusu yeterli kabul edilerek bu ödenek ölen sigortalının çocuklarına, çocukları yoksa ana-babasına, bunlar da yoksa kardeşlerine eşit olarak paylaştırılarak ödenecektir (Karakaş, 2020: 193).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 208. maddesi uyarınca; Devlet memurunun memur olmayan eşinin veya aile yardımı ödeneğinden faydalandırılan çocuğunun vefatı halinde ek gösterge dahil en yüksek devlet memuru aylığı tutarında, memurun vefatı durumunda varsa hayattayken bildirdiği kişiye, yoksa eş ve çocuklarına, onlar da yoksa anne ve babasına, onlar da yoksa kardeşlerine ek gösterge dahil en yüksek devlet memuru aylığının iki katı tutarında ölüm yardımı ödeneği verilir. Bu ödenek borç için haczedilemez, herhangi bir vergiye, kesintiye tabi tutulamaz ve ödeme emri aranmadan hemen ödenir. Mezkur Kanun'un 210. maddesi uyarınca memurun vefatı durumunda cenazenin başka yere nakledilmesi de dahil cenaze masrafları kurumları tarafından ödenir. Sürekli ya da geçici görevle ya da 78. maddeye göre yurt dışında bulunan memurlardan vefat edenlerin ve yurt dışında sürekli görevde olanların eşlerinin, bakmakla sorumlu oldukları anne, baba ve çocuklarının cenazelerinin ülkeye nakledilmesi için yapılan zaruri giderler kurumları tarafından karşılanır (657 Sayılı DMK: Madde 210).

5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında yer alanlardan vefat edenlerin mirasçılarına ölüm yardımı

dışında cenaze-cenaze nakil masrafları gibi ödeme yapılmaz. Mirasçılarının cenaze ödeneği alabilmeleri için vefat tarihini belirten dilekçeyle Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü'ne ya da Sosyal Güvenlik Merkezi'ne başvurması gerekir. Vefat eden sigortalının vefat tarihinin nüfus kayıtlarına işlenmemesi halinde ölüm belgesinin de ilgili kuruma ibraz edilmesi gerekir (<http://www.sgk.gov.tr/>). Devlet memurları içinde ölüm yardımı ödemesi mirasçıların başvurusu üzerine yapılmakta, herhangi bir başvuru olmadan ilgililere ödenmemektedir. Danıştay'ın 21.5.1973 tarihli 3671/29 sayılı kararına göre devlet memurunun eşinin yüz seksen üç yüz gün arasındaki hamilelik sürecinde karnında ölen çocuk için de ölüm yardımı ödeneği ödenebilmektedir (<https://www.memurlar.net/>).

Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği'nin 46. maddesine göre; Çelenk, törene ilişkin taşıt giderleri gibi masraflar için ödeme yapılmaz. Cenaze, kişinin tedavi gördüğü sağlık kurumu tarafından defnedilmişse masraflar fatura esas alınarak ilgili sağlık kurumuna ödenir. Cenaze, memurun çalıştığı kurum tarafından defnedilmişse masraflar faturayla varsa ilgili diğer belgeler esas alınarak dairesinde avansdan mahsup edilir. Cenaze memurun ailesi ya da yakınları tarafından defnedilmişse masraflar sunulan belgeler esas alınarak ilgililere ödenir. (Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği: Madde 46).

3671 sayılı Türkiye Büyük Millet Meclisi Üyelerinin Ödenek, Yolluk ve Emekliliklerine Dair Kanun'un 7. maddesinde; "TBMM üyelerinin vefat etmeleri durumunda 657 sayılı DMK ile ek ve değişikliklerine göre ek gösterge dahil en yüksek devlet memurunun almakta olduğu aylığın on iki aylık tutarı ölüm yardımı olarak ödenmektedir. Ölüm yardımının tutarı vefat eden kişinin yapmış olduğu göreve göre değişmektedir. En fazla ölüm yardımı ödemesi milletvekili mirasçılarına yapılmaktadır (Ünlü, 2022).

3.5.3.5. Tedavi Yardımı

Devlet memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği'nin 3. maddesi uyarınca; Yurt içinde memurun kendisinin, herhangi bir şekilde sağlık yardımı almayan eşinin, bakmakla sorumlu olduğu

ve herhangi bir şekilde sağlık yardımı almayan anne ve babasının, aile yardımı ödeneği almaya hak kazanan çocuklarının, Yurt dışındaysa; sürekli görev, geçici görev, bilgisini ve görgüsünü artırmak ya da staj için gönderilen memurların, yurt dışında sürekli görevde bulunan memurun hiçbir şekilde sağlık hizmetinden faydalanmayan eşinin, bakmakla sorumlu olduğu anne-babası ile aile yardımı ödeneği almaya hak kazanan çocuklarının tedavi giderlerinin kurumları tarafından sağlanacağı kararlaştırılmıştır.

Tedavinin resmi sağlık kuruluşlarınca yapılması durumunda doktorun belirttiği ilaçlar kurum tarafından temin ediliyorsa kurumca imza karşılığında verilir. İlaç kurum tarafından temin edilemiyorsa doktorun verdiği reçete ile ve imza karşılığında anlaşma yapılan eczanelerden veya ecza depolarından alınır. İlaçlara ilişkin fatura tutarının yatarak tedavilerde tamamı, ayakta ya da evde tedavilerde %80'i kurum tarafından, %20'si ise hasta tarafından ödenir. Verem, kanser ve akıl hastalıkları gibi uzun süreli tedavi gerektiren ve resmi sağlık kurulu raporuyla belgelenen rahatsızlıklarda ayakta ya da evde tedavi esnasında kullanılması gereken ilaçlardan hayati önem taşıdıkları Sağlık Bakanlığı'na tespit edilenlerin hepsi kurum tarafından ödenir (Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği: Madde 19).

Özel sektörde çalışmakta olan sigortalının tedavi masrafları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereğince Sosyal Güvenlik Kurumu genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık hizmetlerinin ve diğer haklarının finansmanını sağlamakla yükümlüdür. (5510 Sayılı Kanun: Madde 62).

Sosyal Güvenlik Kurumu sağlık hizmetlerinden faydalanabilmek için genel sağlık sigortalısı ya da bakmakla yükümlü olunan kişiler tarafından katılım payı ödenmesi gerekmektedir (Karakaş, 2020: 288). Sağlık Bakanlığınca sözleşme imzalanmış, görevlendirilmiş ya da yetki verilmiş aile hekimleri dışında ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi katılım payı, ayakta tedavide sağlanan ilaçlar, vücut dışı protez ve ortezler ile yardımcı üreme yöntemi tedavileri katılım payı alınacak sağlık hizmetleri arasındadır (Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Yönetmeliği: Madde 1.8). İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına yakalanan sigortalılardan

katılım payı alınmamakta olup, 5510 sayılı Kanun'un 69. maddesinde katılım payı alınmayacak sağlık hizmetleri ve kişiler belirtilmiştir. Emeklilerden kesilen ilaç katılım payı oranı %10', çalışan sigortalıdan kesilen ilaç katılım payı oranı %20'dir.

İlgili doktorun tıbbi yönden gerek görmesi halinde sigortalı veya bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık hizmeti almaları için muayene ve tedavi edildikleri yerleşim yeri dışına sevk edilebilirler. Bu durumda ayakta tedavilerde sigortalının kendisinin ve bir refakatçisinin gidiş-dönüş yol masrafları ve gündelikleri; yatarak tedavilerde ise gidiş-dönüş tarihleri için gündelikleri ile yol masrafları Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır (5510 sayılı Kanun: Madde 65).

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun, "Yurt Dışında Tedavi" başlıklı 66. maddesinde; sağlık hizmetlerinin yurt içindeki sağlık hizmeti sunucularından sağlanması esastır hükmüne yer verilmiştir ancak maddenin devamında Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bazı hallerde yurt dışı tedavi giderlerini karşılayacağı belirtilmiştir. Yurt dışında sunulan tedavi hizmetlerinin kurum tarafından ödenecek miktarının, yurt içinde sözleşmeli sağlık hizmet sunucularına ödenen tutarı aşamayacağına, aşması halinde aşan kısmın işveren tarafından ödeneceğine 5510 sayılı Kanun'un 66. maddesinde yer verilmiştir.

Buna göre; 4/a ve 4/c kapsamında bulunan sigortalılardan usule ve mevzuata uygun bir şekilde geçici görevle yurt dışında bulunanların acil durumlarda, 4/a ve 4/c kapsamında bulunan sigortalılardan usule ve mevzuata uygun bir şekilde sürekli görevle yurt dışına gönderilenler ile bu kişilerin yurt dışında beraber yaşadıkları bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, Sağlık Bakanlığı'nın oluru ile yurt içinde tedavisi yapılamayan kişilerin, 4/a ve 4/c kapsamında bulunan sigortalılardan geçici ya da sürekli görevle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ne gönderilenler ile bu kişilerin Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde bulunan ve T.C. vatandaşı olan genel sağlık sigortalılarına ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, 60. maddenin 12. fıkrası kapsamında genel sağlık sigortalısı sayılanlardan usule ve mevzuata uygun olarak geçici görevle gönderilenlerin yurt dışı tedavi giderleri Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmaktadır (5510 sayılı Kanun: Madde 66).

3.5.3.6. Yol ve Yiyecek Yardımı

4857 sayılı İş Kanunu'nda işverene işçinin yol ve yemek ücretini karşılaması gibi bir sorumluluk yüklenmemiştir. Yol ve yemek yardımları bireysel iş sözleşmesinde, toplu iş sözleşmelerinde veya işyeri iç yönetmeliklerinde yer alması halinde işveren bu ücreti ödemekle yükümlüdür. İşveren yemek servisiyle anlaşarak, işçiye yemek yiyebilmesi için yemek fişi veya yemek kartı vererek veya asıl ücretin dışında yemek parası için nakdi ödeme yaparak işçiye ek menfaatler sağlayabilir. Benzer şekilde işveren nakdi yol ücreti ve toplu ulaşım kart bedeli vererek veya servis yardımı sağlayarak işçinin yol masrafını karşılayabilir (<http://iskanunu.com/>). Ücret haricinde çalışanlara yapılacak her türlü ödeme ve sağlanacak fayda için iş sözleşmeleri hükümleri önemlidir. Çalışana yol ve yemek ücreti ödenmesi veya yemeğin işyerinde verilmesi, servis temin edilmesi iş sözleşmesi hükümlerine göre gerçekleştirilir (www.csgb.gov.tr/).

Öğle yemeği ihtiyacını yemek çeki kullanmak suretiyle karşılayan işletmelerin çalışanları yemeklerini dilediği mekanlarda kendi tercihlerine göre seçme imkânı elde edecekler, bu durum motivasyonlarına da olumlu katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu yöntem gezici personelin de işletmeye dönmesini gerektirmediğinden zaman tasarrufu sağlamaktadır. Yemek çekleri sağladığı vergi muafiyetinin yanında iş gününe göre hesaplanacağından yemek masrafı rahatlıkla hesaplanabilmektedir. Bu yöntemle işveren izin, rapor da dahil işçinin çalışmadığı günler için yemek ücreti ödemek mecburiyetinde kalmayacaktır. İşletmeler yemek yapma, erzak temini, depolama, yemekhane personeli ve temizliği gibi külfetlerden de kurtulacaklardır (Soydaş, 2003: 63).

Her yıl asgari ücretin kesinleşmesinin ardından işverenin her bir işçi için ödeyecek olduğu yemek ve yol ücretlerindeki vergi istisnaları yeniden belirlenmektedir. 21.12.2021 tarihinde 31696 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 317 Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği'nde yemek ve ulaşım yardımı istisna tutarları belirlenmiştir. Tebliğin 3. maddesinin (c) bendinde işverenler tarafından işçilere işyerinde ya da işyerinin dışında kalan mekanlarda yemek verilmesi suretiyle gelir vergisi muafiyeti 34 TL, aynı tebliğin (ç) bendinde işçilerin işyerine gidip gelmeleri

için sağlanan gelir vergisi muafiyeti de 17 TL olarak belirlenmiştir. Söz konusu ödemelerin belirtilen tutarları aşması durumunda aşan kısım la yol ve yemek bedeli olarak yapılan nakdi ödemelerin ve menfaatlerin ücret olarak vergilendirileceğine hükmedilmiştir (317 Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği: Madde 3).

24.07.2013 tarihli 28717 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmeliğin 6. maddesiyle işverene gece vardiyasında çalışan kadın çalışanlar için servis hizmeti sunulmasıyla ilgili sorumluluk yüklenmiştir. (28717 Sayılı Yönetmelik: Madde 6).

Devlet memurlarında ise yiyecek yardımı, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 212. maddesinde düzenlenmiştir. Öğle yemeği hizmetinden yararlanacak memurlardan ve sözleşmeli personelden alınacak en düşük yemek bedellerine dair usul ve esasları belirlemek üzere 12 Ocak 2022 tarihli 31717 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği Uygulama Tebliği’nin 4. maddesine göre; Yiyecek yardımı giderleri, yemek maliyetlerinin Ankara, İstanbul ve İzmir için üçte ikisini, diğer iller için yarısını aşmayacak şekilde kurum bütçelerine aktarılan ödeneklerle karşılanır, bütçeden karşılanamayan kısım yemek hizmetinden yararlananlardan tahsil edilir (Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği Uygulama Tebliği: Madde 4). Yemek ücretleri personelin kadro unvanına ya da pozisyonuna göre değişim göstermektedir.

25384 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği’nin 5. maddesi uyarınca trafiğin yoğun olduğu il merkezlerindeki tarifeli taşıtların, personelin zamanında işbaşı yapmasına olanak sağlamaması halinde kamu kurum ve kuruluşlarının yetki verdiği birimler personeli mesaiye getirip götürmek için kiralama yöntemiyle ya da kuruma ait taşıtları kullanarak personel servis hizmeti sunabilirler. Düzenli olarak sunulan servis hizmetinden kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan her statüdeki memur ücretsiz olarak yararlanabilir (Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği: Madde 5).

3.5.3.7. Giyecek Yardımı

Özel sektörde işçilere ücret dışında yapılacak yemek, yol, yakacak, giyecek gibi vb. her türlü ödeme ve sağlanacak menfaat iş sözleşmelerinde olması halinde uygulanır (www.csgeb.gov.tr/). Devlet memurlarına ise bu hak 657 sayılı Kanun'un 211. maddesinde ve Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği'nde düzenlenmiştir.

Giyecek yardımı memurun bağlı bulunduğu kurumca temin edilerek eşya cinsinden verilir. Giyim yardımı çek, kupon vb. şekilde verilemez ve memura nakit ödeme yapılamaz ancak, Emniyet Hizmetleri Sınıfında görev yapan sivillere ve resmi kıyafet taşıyanlara dikiş bedeli, ilgili kurumun teklifi üzerine Maliye Bakanlığınca belirlenerek nakit ödenir. Milli İstihbarat Teşkilatı Müsteşarlığı kadrosunda bulunan memurlara aynı ya da nakdi olarak giyecek yardımı yapılır. Kışlık kıyafet eylül-ekim, yazlık kıyafet Nisan-Mayıs, diğer giyecek eşyaları Nisan-Mayıs aylarında verilir. Yönetmeliğin 5. maddesinde belirtilen istisnai durum dışında ilk göreve başlamada giyim eşyası hemen verilir. Bir dönem giyim eşyası verilmemişse sonraki dönemde iki döneme ait giyim eşyası bir arada verilemez (Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği: Madde 4/5).

3.5.3.8. Yakacak Yardımı

Özel sektörde ücretin dışında çalışanlara yapılacak her türlü ödeme ve sağlanacak fayda iş sözleşmelerinde olması halinde uygulanır (www.csgeb.gov.tr/). 657 sayılı Kanun'un 213. maddesi uyarınca daha önceden devlet memurları yakacak yardımı alabiliyorken kanun maddesinin mülga olmasıyla yakacak yardımı yürürlükten kaldırılmıştır.

3.5.3.9. Evlenme Ödeneği

01.10.2008 tarihinden sonra yürürlüğe giren çeyiz parası olarak da bilinen evlenme ödeneği, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 16. ve 37. maddelerine dayanılarak verilmektedir.

Vefat eden sigortalının evlilik akdi ile gelir ya da aylıkları kesilen kız çocukları, başvuru yapmaları durumunda kendilerine ödenmekte olan gelir ya da aylıklarının iki yıllık tutarı tek sefere mahsus ve peşin olarak evlenme

ödenegi ödenir. Evlenme ödeneği alan kız çocuklarının boşanmaları halinde hak sahibi olmalarından kaynaklanan ölüm ödeneği kendilerine tekrar bağlanır ancak, evlilik akdi iki yıl içinde sonlandığı takdirde bu sürede ölüm ödeneği alamazlar, iki yıllık sürenin dolduğu tarihi takip eden aybaşında aylıkları tekrar bağlanır (<http://www.sgk.gov.tr/>). Ancak bu kişiler 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesine dayanılarak genel sağlık sigortalısı sayılırlar. Evlilik ödeneği, çalışanın ölümü sonrasında hak sahibine yapılan bir ödeme olduğundan çalışan kadınlar bu ödenekten yararlanamamaktadır. Vefat eden sigortalıların hak sahibi kız çocukları evlenme ödeneği alabilmek için ilgili kuruma dilekçeyle başvurmalıdırlar. Evlenme tarihi nüfus kütüğüne işlenmemişse evlenme cüzdanının bir örneğinin kuruma verilmesi zorunludur (Şakar, 2011: 251-252).

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tabi memur ve emeklilerin vefat etmeleri halinde hak sahiplerine ödenen evlenme ödeneği konusunda kapsam ve süre açısından farklılıklar bulunmaktadır.

5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'na tabi memur ve emeklilerin vefatı halinde hak sahiplerinin evlenmelerinden dolayı dul ve yetim aylığı kesilen eşlerine, kız çocuklarına ve annelerine tek sefere mahsus olmak üzere almakta oldukları aylıklarının on iki aylık tutarı evlenme ikramiyesi olarak ödenir. Evlendikten sonra on iki ay dolmadan ayrılanlarla evliliğinin geçersiz olduğuna karar verilenlere ödenen evlenme ikramiyesinin on iki aylık süre doluncaya kadar olan aradaki kısmı tahsil edilinceye kadar aylıkları ödenmez.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na tabi memur ve emeklilerin yetim aylığı alan ancak evlenmeleri nedeniyle gelir ya da aylık ödemesinin durdurulması gereken kız çocuklarına, talepte bulundukları takdirde aylık veya gelirlerinin iki yıllık tutarı tek sefere mahsus peşin olarak ödenir. Evlenme ödeneği alan hak sahibinin evlendiği tarihten itibaren iki yıl içinde yeniden hak sahibi olması durumunda iki yıllık sürenin bitimine kadar aylık ödenmez. Bu durumdaki kişiler yirmi dört aylık sürenin bitmesini takip eden ödeme döneminden itibaren aylıklarını almaya hak kazanırlar (<http://www.sgk.gov.tr/>).

Evlenme ödeneği, iki yıllık aylık ya da gelirin kız çocuğuna evlenmesi halinde toplu bir şekilde verilmesinden ibarettir. İki yıllık sürenin başlangıcı evlenme ödeneği alan hak sahibinin aylığının kesildiği tarihtir. Hak sahibinin aylığının kesildiği tarihten itibaren iki yıl içinde yeniden hak sahibi olması durumunda iki yıllık süre içinde gelir ya da aylığa hak kazanamasa da genel sağlık sigortalısı olarak sağlık hizmetinden yararlanır (Güzel, Okur ve Caniklioğlu., 2009: 573-574).

3.5.4. Asgari Geçim İndirimi

İşçiler ve memurlar 2008 yılından önce fiş-fatura toplayarak vergi iadesi alırken, 2008'den itibaren bu uygulamaya son verilmiş ve asgari geçim indirimi yoluyla vergi iadesi sistemine geçilmiştir. Buna göre asgari ücretli çalışan, kendisi, çalışmayan eşi ve çocukları için asgari ücret üzerinden kesilen gelir vergisi tutarı kadar asgari geçim indiriminden yararlanmakta, işverenin ödemiş olduğu asgari geçim indirimine ait tutar gelir vergisinden düşülmekteydi.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'na 2008 yılında eklenen asgari geçim indirimi uygulaması, ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için %50'si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için %10'u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere; ilk iki çocuk için %7,5 diğer çocuklar için %5'i olarak uygulanmaktayken, 7349 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla asgari ücretli çalışanlara gelir vergisi istisnası getirilerek asgari geçim indirimi uygulamadan kaldırılmıştır.

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesinin 18. fıkrasında yapılan düzenlemede; 01.01.2022 tarihinden itibaren brüt asgari ücret miktarından işçinin SGK ve işsizlik sigortası primi kesildikten sonra kalan miktardan gelir vergisi ve damga vergisi kesintisi yapılamayacağına hükmedilmiştir. 27 Ocak 2022 tarihli ve 31732 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 319 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliğiyle de gelir vergisi istisnasına dair usul ve esaslar düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeyle birlikte asgari ücretin üstünde ücret alanların asgari ücrete kadar olan ücretlerinden

gelir ve damga vergisi alınmamakta, ödenecek vergi tutarları, istisna tutara isabet eden kısım düşülmek suretiyle hesaplanmaktadır (<https://www.youtube.com>).

3.5.5. Çeyiz Hesabı Desteği

Aile kurmak ve aileyi korumak amacıyla alınan tedbirler ile hayata geçirilen uygulamalardan biri de çeyiz hesabı desteğidir. İlk kez evlenecek olanlardan mevzuatta aranan şartları taşıyan kişilere devlet destekli faizsiz evlilik kredisi verilmekte ve çeyiz hesabı açarak evlilik amacıyla birikim yapmak isteyenlere hibe desteği sağlanmaktadır (Yüksel, 2021: 106).

Devlet tarafından kamu-özel sektör, çalışan-çalışmayan ve cinsiyet ayrımı yapılmaksızın verilen çeyiz desteği 16.12.2015 tarihli 29564 sayılı Çeyiz Hesabı ve Devlet Katkısına Dair Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Mezkur Yönetmelik'e göre katılımcı; T.C vatandaşı olması ya da 5901 sayılı Kanun'un 28. maddesi kapsamında bulunması, yurt içi mevduat ya da katılım bankalarında çeyiz hesabı açtırması, evlilikten önceki üç yıl zarfında düzenli olarak ödeme yapması ve yirmi yedi yaşını doldurmadan ilk evliliğini yapması halinde devlet katkısına hak kazanabilmektedir (Çeyiz Hesabı ve Devlet Katkısına Dair Yönetmelik: Madde 4/6).

36-47 ay arası düzenli ödeme yapanlar, hesaptaki birikim miktarının %20'si oranında, 48-59 ay arası düzenli ödeme yapanlar hesaptaki birikim miktarının %22'si oranında, 60 ay ve daha fazla düzenli ödeme yapanlar hesaptaki birikim tutarının %25'i oranında devlet desteği alırlar. Yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilen tutarlar her yıl değerlendirme oranına göre artırılmaktadır (<https://www.aile.gov.tr/>).

3.5.6. İşe Giriş ve Kariyer Süreçleri Arasındaki Farklılıklar

Çalışmak için özel sektörü mü yoksa kamu sektörünü mü tercih etmesi gerektiği sorusu üniversite öğrencilerinin veya iş arayanların kararsız kaldıkları bir konudur. Özel sektör, yoğun tempoda daha fazla mesai gerektirirken, nitelikli çalışana daha fazla para kazanma imkânı sunar. Kamu sektöründe ise çalışma saatleri ve alınan maaşlar özel sektöre nazaran daha

azdır ancak, iş güvencesi oldukça yüksektir. Her iki sektörde işe alınma ve kariyer süreçleri birbirinden oldukça farklıdır.

Memurluğa ilk defa girişte sınav esastır. Devlet memurluğu için yapılacak sınavlar, “yeterlilik” veya “hem yeterlilik hem de yarışma özelliği” taşır. Memuriyet için başvuran aday sayısı ilan edilen kadro sayısı kadar veya kadro sayısından az ise sınav yeterlilik sınavı, memuriyet için başvuran aday sayısı boş kadro sayısından fazla ise sınav hem yeterlilik hem de yarışma özelliklerini birlikte taşır (Eryılmaz, 2015: 337-338). 2002 yılında çıkartılan 2002/3975 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe giren “Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik” ile “Memur Olarak Atanacaklar İçin Seçme Sınavı (DMS)” ile “Kurumlar İçin Merkezi Eleme Sınavı (KMS)” kaldırılarak yerine “Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS)” adıyla tek bir sınav uygulaması başlatılmıştır (Demir, 2007: 145).

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yapılan Kamu Personeli Seçme Sınavı'nda (KPSS) kadrolar A ve B grubu olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. KPSS, kariyer mesleklerinin tercih edilebileceği A grubu kadrolara başvuran adaylar için ön eleme niteliğinde olup kurumlar tarafından ayrıca sınav yapılmaktadır (Özkal, Sayan, 2016: 675-676). A Grubu kadrolar, Dışişleri-İçişleri Uzman Yardımcılığı, Millî Savunma Uzman Yardımcılığı, Sermaye Piyasası Kurulu Uzmanlığı, Vergi Müfettiş Yardımcılığı, Devlet Gelir Uzman Yardımcılığı, Defterdarlık Uzman Yardımcılığı gibi kadrolardır.

Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik'e göre; A Grubu kadrolar için kurum ve kuruluşlar KPSS sonuçlarını baz alarak kendi yönetmeliklerine göre doğrudan atama yapabilmekte ya da KPSS sonuçlarına göre belirleyecekleri puan ve üzerinde puan alan adayları giriş sınavına çağırarak mülakata tabi tutabilmektedir. B Grubu kadrolar için ÖSYM tarafından yapılacak yerleştirmelerde ise adayların tercihlerine, puanlarına, ilan edilen kadro sayısına ve koşullarına bakılmaktadır. Aynı puana sahip adayların aynı kadroya başvurması halinde mezuniyet tarihi daha eski olan adaya, bu kriterin de aynı olması halinde yaşça büyük olan adaya, her ikisinin de aynı olması

halinde sınav sonucu yeni açıklanan adaya öncelik verilmektedir. B Grubu kadrolara yerleştirilen adaylar başka bir sınava ya da mülakata tabi tutulmaksızın gerekli evrakı süresi içerisinde ilgili kuruma teslim ettikleri taktirde açıktan atamaları yapılabilecektir (Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik: Madde 23/25).

657 sayılı Kanun'un üç ana ilkesinden biri olan kariyer; devlet memurlarının çalışmaları sonucunda sahip oldukları bilgiye ve tecrübeye paralel olarak bulundukları sınıfta yükselmelerine olanak sağlamaktadır. Kariyer, memuriyetin meslek haline getirilerek, personelin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen mevzuat dahilinde çalışarak bilgi ve tecrübe edinmesi ve idari hiyerarşi içerisinde üst pozisyonlara yükselerek kamu hizmetini yerine getirmesidir (Yıldız, 2019: 417).

Liyakatın uygulanması ve kamu görevi için en uygun adayın işe alınması tek başına yeterli değildir. Kamu görevini yapmak için gerekli niteliklere sahip kişinin işe alınmasından sonra kişiye yükselme ve kendini gerçekleştirme imkânı vererek görevde kalmasının da sağlanması gerekir. Bu da kariyer ilkesinin uygulanmasıyla mümkündür (Uz, 2011: 81). Kariyer ilkesi, liyakat ilkesi ve sadakatın kamu yönetiminde bir arada bulunması gerekir. Bu üçlü arasındaki oransızlıklar ciddi problemlerin belirtisidir (Ünlü, 2019). Kamu personel rejimimizde uygulanan kişiye yönelmiş kariyer sisteminde, işe giriş düzeyini diploma belirler, görevde yükselmelerde ise kıdem en belirleyici unsurdur (Şen, 2020: 72).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinde sınıfların öğrenim durumlarına göre derece ve kademe tablosu, 64. maddesinde devlet memurlarının kademe ilerlemelerinin, 68. maddesinde ise derece ilerlemelerinin usul ve şartları düzenlenmiştir. Kademe ilerlemesi; Memurun görevinde ve sorumluluğunda artış olmaksızın bulunduğu kadro derecesi içindeki bir kademeden bir üst kademeye ilerlemesidir. Bulunduğu kademede en az bir yıl çalışan ve derecesi içinde ilerleyebileceği bir kademe bulunan devlet memurlarının kademe ilerlemesi herhangi bir başvuruya gerek kalmaksızın kurumları tarafından yapılmaktadır. Mecburî sürekli görevle kalkınmada birinci derecede öncelikli yörelere atanan ve burada fiilen çalışan

memurlara her iki yılın karşılığında bir kademe verilir, son sekiz yıl içinde disiplin cezası almayan memurlara da bir kademe ilerlemesi uygulanır (657 Sayılı DMK: Madde 36). Kamu görevlileri bir hizmet yılını doldurdıkları ve kanundaki diğer şartları sağladıkları takdirde bir kademe, üç hizmet yılını tamamladıkları takdirde bir derece almaktadırlar (Demir, 2007: 36).

Derece ilerlemesi ise; memurun bulunduğu sınıf içerisinde kanunda belirlenen süre sonunda bir üst dereceye geçmesidir. Eğitim düzeylerine göre 657 sayılı Kanun'un 36. maddesinde belirtilen derece ve kademeler üzerinden göreve başlatılan devlet memurları her yıl bir kademe alırlar ve her üç yılda bir de dereceleri yükselir. Lisans mezunu olarak atanan bir memur 9. derecenin 1. kademesinde göreve başlar ve ardından 9/2, 9/3, 8/1, 8/2, 8/3, 7/1 olarak devam ederek 1. derecenin 4. kademesine kadar ilerler. Memurların öğrenim durumlarına, hizmet sınıflarına, kadro unvanlarına ya da lisans üstü eğitime dayalı olarak ilave derece ya da kademe almaları mümkündür.

657 sayılı Kanun'un 36. maddesinin "Ortak Hükümler" başlıklı (a) bendinde kademe ve derece ilerlemesinden yararlanacak olan memurlar özel olarak düzenlenmiştir. Devlet memurluğuna atanmadan önce ya da memuriyetleri esnasında yüksek lisansını tamamlayanlarla yükseköğretim kurumlarında en az bir yıl ek eğitim görerek lisans üstü eğitim belgesi alanlara bir kademe ilerlemesi, tıpta uzmanlık belgesi alanlara, meslekleriyle ilgili alanlarda doktora yapanlara bir derece yükselmesi uygulanır. Doktora sonrası doçentlik unvanını üniversitede çalışmaktayken alanlara bir derece, diğer memuriyetleri esnasında alanlara iki kademe verilir (<https://kadimhukuk.com.tr/>).

Doktora yapan devlet memurunun kademe ilerlemesinden yararlanabilmesi için doktoranın yapılan meslekle ilgili olması lazımdır. Çalıştığı görev alanının dışında doktora yapan devlet memurları 657 sayılı Kanun'un 36/A-9 maddesi hükmünden yararlandırılamaz (<https://www.mevzuatinyeri.com/>). Devlet memurluğuna atanmadan önce ya da memuriyetleri esnasında birden çok yüksek lisans derecesi almış olanlar ilave kademe ilerlemesinden yararlandırılamaz. (Ünlü, 2022).

Memurun derece ilerlemesinin yapılabilmesi için; üst derecede boş kadronun bulunması, derecesi içinde en az üç yıl ve bu derecenin üçüncü kademesinde bir yıl bulunması ve kadro tahsis edilen görev için öngörülen niteliklere sahip olması gerekir. Eğitim ve Öğretim Hizmetleri Sınıfı, Sağlık Hizmetleri ve Yardımcı Sağlık Hizmetleri Sınıfı dışındaki sınıfların birinci, ikinci, üçüncü ve dördüncü derecelerindeki kadrolara, derece yükselmesindeki süreler aranmaksızın aşağıdaki derecelerden atama yapılabilir. Ancak bu tür bir atama için memurun 68. maddesinin (b) bendinin 2. fıkrasında sayılan hizmet süresi ve eğitim düzeyi şartını taşıyor olması gerekir (657 Sayılı DMK: Madde 68). Bu şekilde atanan memurlar, atandıkları kadronun ek gösterge dahil aylık ve diğer haklarından yararlanırlar. Bu suretle üst dereceye atananların bu kadrolarda geçirdikleri her yıl kademe ilerlemesi ve her üç yıl derece yükselmesi sayılmak suretiyle kazanılmış hak ve emeklilik keseneğine esas aylık derecelerinin yükselmelerinde göz önünde bulundurulur. Ancak, atandıkları kadro aylıkları başka görevlere atanma halinde kazanılmış hak sayılmayacaktır (Kayar, 2008: 180). 657 sayılı Kanun'un 71. maddesi gereği memurların geçecekleri sınıf ve görev için ilgili kanunlarda ve KHK'larda belirtilen niteliklere sahip olmaları kaydıyla eşit dereceler arasında ya da derece yükselmesi yoluyla başka bir sınıfa geçmeleri mümkündür (657 Sayılı DMK: Madde 71).

Devlet memuru olarak görev yapan personelin özlük haklarının iyileştirilmesi, kariyer planlamalarının desteklenmesi amacıyla kurumları tarafından veya merkezi olarak belli zaman aralıklarıyla görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları düzenlenmektedir. Memur ve idare açısından önemli sonuçlar barındıran bir işlem olması açısından görevde yükselme sisteminin memurlar arasında huzursuzluk oluşturmaması ve yetenekli personelin üst kadrolara geçmesine imkân verecek şekilde düzenlenmesi gerekir (Berk, 2005: 80).

Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavı devlet memurlarının bir üst kadroya geçebilmelerine ve maaşlarında artış yapılmasına olanak sağlamaktadır. Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik'e göre; Görevde yükselme ya da unvan değişikliği suretiyle yapılacak atamalarda yazılı sınavda yüz

üzerinden en az altmış, sözlü sınavda yetmiş puan alan adaylar başarılı kabul edilirler. Her iki sınavın aritmetik ortalaması alınarak başarı puanı tespit edilir ve ilan edilen boş kadro ya da pozisyon sayısı kadar atama yapılır (Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik: Madde 12). Görevde yükselme sınavına katılım sağlayabilmek için öğrenim düzeyi, hizmet süresi ve disiplin şartı aranır. Ülkemizde uygulanan görevde yükselme sisteminde eleştiri alan en önemli konulardan biri sözlü sınavlardır. Sözlü sınavlar kişiye iltimas geçilmesine olanak sağlayan en güçlü yöntemler arasında kabul edilmektedir (Ak ve Sezer, 2018: 754).

Örgütte çalışacak adaylara ait seçme kriterleri geçmişe nazaran farklılık göstermekte, yetenek, yaratıcılık ve beceri üzerinde daha fazla durulmaktadır. Seçme ve değerlendirme uygulamaları günümüzde daha sistemli ve objektiftir (Aytaç, 2005: 126). İşletmeler, işin şartlarına en uygun personeli istihdam edebilmek için aday bulma çalışmalarını etkinleştirmeli ve en iyi olanı tercih etmelidirler. İşletmelerin personel ihtiyaçlarını gidermek için iç kaynaklar ve dış kaynaklar olarak kullandıkları iki yöntem vardır. İşletme iç kaynakları seçmişse terfi veya transfer kanalını kullanır ya da dış kaynaklara başvurarak personel ihtiyacını giderir (Çavdar ve Çavdar, 2010: 81).

Büyük ölçekli işletmelerin ihtiyaç duyduğu insan kaynağının temini insan kaynakları departmanı aracılığıyla yürütülür. İK departmanının olmadığı işletmelerde ise işe alım doğrudan kurum yöneticisince yapılır. İnsan kaynağını seçme sürecinin basamakları işletmenin büyüklüğüne, alım yapılacak pozisyonun niteliğine, başvuran aday sayısına ve dış güçlere bağlı olarak işletmeden işletmeye farklılık göstermektedir (Yelboğa, 2008: 13).

İnsan kaynakları departmanı, televizyon, gazete, radyo, sosyal medya hesapları, web sayfası gibi iletişim kanallarını kullanarak iş ilanı verebilir ya da şirket içerisinde çalışanların referansları, ticaret ve sanayi odaları, İş-Kur gibi kurumlar kanalıyla da personel istihdam edebilir. Günümüzde yönetici pozisyonunda bulunmayan çalışanı işe alırken en fazla yararlanılan yöntemler çalışanların tavsiyesi, gazete ilanı ve örgütün halihazırdaki aday veri tabanıdır (İkiz, 2008: 41). Veriler son zamanlarda işe alım sürecinde Türkiye İş Kurumu'nun önemli payının olduğunu göstermektedir. Devletin istihdamın

artırılması konusunda işvereni desteklemesi ve düzenlenen işgücü eğitim programları buna katkı sağlamıştır (Demir, 2020: 22-23).

İş başvurusunda bulunan adayın öz geçmişi insan kaynakları birimi tarafından değerlendirilir ve uygun görülen adaylar yazılı sınava ve mülakata ve çeşitli kişilik testlerine ve psikolojik testlere tabi tutulur. İşin gerektirdiği bireysel özellikleri bilgi ölçüm testleri ve psikoteknik testler yoluyla ölçülebilmektedir. Bilgi ölçüm testi iş başvurusunda bulunan adayların yabancı dil, windows, makine ve teçhizat bilgisini tespit etmek için adaylara yapılan bilgi yeterlilik sınavıdır. Bireylerin davranışsal ve fizyolojik yönlerden farklı özelliklerini ölçmeye yarayan psikoteknik testler ise bireylerin beceri, yetenek, performans ve tutumları hakkında bilgi sahibi olunmasını sağlayacak sorular sorulmasına imkân veren bir yaklaşımdır (Çavdar ve Çavdar, 2010: 87).

İşe alınacak adaylar belirlenirken adayın bedensel ve zihinsel özellikleri, eğitimi, kişisel/mesleki becerisi, deneyimi, işin gerektirdiği niteliğe haiz olup olmadığı, sorumluluk bilinci, sabıka kaydı, referansı gibi vb. kriterler de ölçüt alınır. Psikolojik testler, iş başvurusu yapan adayların değerlendirilmesi aşamasında ön eleme ardından en önemli eleme basamağıdır. Sağlıklı bir tercih yapılabilmesi için psikolojik testlerle değerlendirilen adayın, dış görünüm, eğitim, yaş, tecrübe, konuşma yeteneği vb. nitelikler yönüyle de değerlendirilmesi gerekmektedir (Yelboğa, 2008: 23).

İnsan kaynağı seçme, işletmede bulunan boş pozisyonlar için başvuru yapan adayların arasından işin gereklerini en iyi şekilde yapabilecek olanı tespit etmektir. Personel alım aşamasında işletme yöneticilerinin işin gerektirdiği niteliklerin oldukça üstünde veya altında niteliklere haiz bir adayın tercih edilmemesine dikkat etmeleri lazımdır (Ece, 2018:594). İşe kabul edilen adayın niteliklerinin işin gerekleriyle bağdaşmaması yanlış personel seçimi yapıldığının göstergesidir. Yanlış personel seçimi, verimi düşürmekte, işletmeye ek bir eğitim yükü getirmekte, olası iş kazalarıyla birlikte diğer çalışanların üzerindeki iş yükünü artırmakta, işletmeyi yeni personel bulmaya ve seçmeye maruz bırakarak maliyet ve zaman kaybı oluşturmaktadır. Yanlış seçilen personel işe ve mesai arkadaşlarına adapte

olmadığından yalnız kalmakta, personelin motivasyonu ve iş doyumu azalırken iş stresi artmaktadır (İkiz, 2008: 55).

Günümüzde örgütler, verimliliklerine katkı sağlayan insan kaynağına iş imkânı sunmanın yanında kariyer planlama sürecinde de ciddi anlamda destek vermektedirler. Kariyer yönetimi, bireysel kariyer planlaması ve örgütsel kariyer planlaması olarak iki kapsamda değerlendirilmektedir. İnsan kaynağı yönetimiyle alakalı gelişmeler örgütlerin kariyer yönetimi yaklaşımlarını değiştirmiş, planlı ve bilinçli bir şekilde yürütülen kariyer planlama sistemiyle personelin kariyer ihtiyaçları desteklenmiştir (Tunçer, 2012: 229). Kariyer yönetimi, çalışanlardan amaç ve hedeflerini belirttikleri formların alınmasıyla başlar. Bireyin işine, eğitim ve niteliklerine göre kariyer planının oluşturulmasıyla devam eder. Çalışanın iş performansı meslekte ilerlemesinde en önemli faktördür (<http://www.ikdunyasi.com/tr/>).

Birey, iş hayatında ve içinde bulunduğu örgütün neresinde olduğunu, gelecekte nerede olmak istediğini belirlemelidir. Örgüt ise amacına ulaşmaya çalışırken kariyer politikaları oluşturarak bireyin ilerlemesi için neler yapması gerektiğini ortaya koyar. Böylelikle örgütün kendi amaçlarıyla çalışanın amaçlarını bütünleştirmesi sağlanır (Aytaç, 2005: 150). Çalışanların üstün ve zayıf oldukları alanların belirlenmesi ve çalışanın tercihleri doğrultusunda kariyer hedefinin saptanması bireysel kariyer planlamanın ilk iki aşamasını oluşturur. İşyerindeki kariyer imkanlarının neler olduğunun araştırılması, örgüt içi-örgüt dışı kariyer geliştirme imkanlarının araştırılması üçüncü aşamayı, belirlenen kariyer yollarına ulaşmak için hazırlık yapılması, hedeflere ulaşmak için gereken yolların tespit edilmesi dördüncü aşamayı oluşturmaktadır. Hedeflerin belirlenmesi ve bunun için hazırlık yapma süreci arasındaki geri bildirim ilişkisi ise beşinci aşamadır (Uzun, 2003).

Örgütsel kariyer planlama ise; çalışanlarının mesleki gelişimlerine destek olmak, kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmak için planlamalar yapmak ve faaliyetler düzenlemek amacıyla örgütlerin geliştirdiği dinamik bir süreçtir. Örgütsel kariyer planlaması, çalışanın bilgisi, becerisi, kabiliyeti ve dürtüsü sayesinde onu kariyer hedeflerine ulaştıracak yolun belirlenerek çalıştığı örgüt içinde yükselmesinin planlanması sürecidir (Ergün, 2007: 42).

Kariyer yönetim süresinde örgütler kariyer merkezleri, kariyer atölyeleri, yazılı kaynaklar ve alıştırma kitapları, kariyer rehberleri, kariyer danışmanları, koçluk, eğitim ve geliştirme programları gibi birçok araçtan faydalanmaktadırlar. En çok başvurulmuş kariyer planlama tekniklerinin başında; danışmanlık atölyeleri, kurslar, eğitim seminerleri ve kendini geliştirme materyalleri gelmektedir. Bu araçlara ek olarak örgütün kimliğine ve kültürüne uygun olarak hazırlanan okuma ve kişisel gelişim kitapları, beceri, yetenek ve ilgi testleri de kariyer planlama araçları arasında gelmektedir. Büyük firmalarda istihdam edilen kariyer danışmanları öncülüğünde kariyer planlama grupları oluşturulmaktadır (Uzun, 2003).

Kariyer merkezleri, çalışanlara istihdam hizmeti sağlamanın yanında örgüt elemanlarının becerilerini geliştirmek için mülakatlar yapar, atölyeler oluşturur, çalışanların kariyerlerini geliştirmeye yardımcı olmak için bilgisayar programları, kitaplar ve çeşitli değerlendirme araçlarıyla bilgi kaynağı sağlarlar (Aytaç, 2005: 215). Kariyer rehberliği, çalışanlara mesleki gelişimleri için okumaları gereken kitaplar, katılacakları kurslar, örgüt içindeki ve dışındaki eğitim olanakları ile yeteneklerini geliştirmek için hangi danışmanların talimatlarına uymaları gerektiği konusunda bilgi verilmesi ve yol gösterilmesidir (Bayraktaroğlu, 2008: 157).

3.5.7. İşçi Sendikacılığı ve Kamu Sendikacılığı Arasındaki Farklar

Her ülkenin hukuk kuralları kendine özgü olmakla birlikte Dünyada “Kara Avrupası Hukuk Sistemi” ve “Anglo-Sakson Hukuk Sistemi” olmak üzere iki büyük hukuk sistemi bulunmaktadır.

“Kıta Avrupası Hukuk Sistemi” olarak da adlandırılan Türkiye’nin de dahil olduğu Roma Hukuku kaynaklı olan “Kara Avrupası Hukuk Sistemi”nde, kamu hukuku ve özel hukuk ayrımı vardır. Türkiye’nin benimsediği hukuk sisteminden dolayı devlet memurları statü hukukuna dayalı olarak ast-üst ilişkisi içerisinde çalışırken, işçiler sözleşmeye dayalı olarak özel hukuk ilişkisi içerisinde çalışmaktadırlar.

Türkiye’nin Kara Avrupası Hukuk Sistemi’ne dahil olması nedeni ile memurlara ilişkin sendikal düzenlemeler kişi haklarından ziyade devletin hakkını gözeterek düzenlenmiştir. Ancak 21. yüzyılın sosyal refah

devleti anlayışı, ekonomik ve sosyal hayatın vatandaş yararına düzenlenmesine ve toplumsal dengenin sağlanmasına yöneliktir. Kazanımlar, çalışanların yararına elde edilmeli, eşit ve adil olarak dağıtılmalıdır. Sınıf farklılıklarının ortadan kalktığı günümüzün modern toplumlarında sosyal bir grup oluşturan kamu personelinin grev hakkı elde etmesi ve çalışma ilişkileri sistemi içinde söz sahibi olması daha demokratik bir toplum için gereklidir.

Bilhassa 1970’li yıllardan sonra tüm dünyada memurların çalışma şartlarının belirlenmesine dahil edilerek alınacak kararlarda sorumluluk üstlenmeleri ve işçilerin sahip olduğu hakların memurlara da verilmesi hususu ulusal ve uluslararası platformda kabul görmeye başlamış, iki kesim arasındaki ayrımın haksız olduğu üzerinde durulmuştur. Bunun sonucunda birçok ülke, kamu görevlilerine sendikal hak ve özgürlükleri tanımak mecburiyetinde kalmıştır. 1990’lı yıllarda birçok demokratik ülkede çalışan yararı gözetilerek iki kesim arasındaki hukuksal kazanım farklılıkları azalmıştır (Kocaoğlu, 1999: 154-155).

Devlet, aynı ülke çatısı altında yaşayan ancak ekonomik ve sosyal açıdan biri diğerine göre zayıf olan insanları korumak amacıyla düzenlemeler yapılmasından ve maddi-manevi ihtiyaçları bulunan ülke insanının ihtiyaçlarının giderilmesinden sorumludur. Devlet, elinde bulundurduğu yetkiler ve bürokrasi mekanizmasıyla vatandaşlarının eşit hak ve özgürlüklere sahip olması ve refah içinde yaşaması için gereken düzenlemeleri yapmakla yükümlü araçsal bir mekanizmadır (Özcan, 2016: 91).

Türkiye’de sendika hakkı çalışanlara uluslararası sözleşmelerle ve anayasayla tanınan bir haktır. Ülkemizde işçilerin sendikal hakları 2012 yılında çıkarılan 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na, devlet memurlarının sendikal hakları ise 2001 yılında çıkarılan 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’na göre düzenlenmektedir (Kelek ve Sesli 2021: 253).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu; işçi-işveren sendikalarıyla konfederasyonların kuruluşuna, işleyişine, yönetimine, denetimine, örgütlenmesine, toplu iş sözleşmesine, uyuşmazlıklara ve çözüm

yollarına ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu ise kamu görevlilerine ait sendika ve konfederasyonlarda görev alacakların haklarını ve sorumluluklarını tespit ederek toplu sözleşmeye ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla yürürlüğe konulmuştur.

Türkiye’de sendikacılık, işçi sendikacılığı ve kamu sendikacılığı olarak iki ayrı alanda faaliyet göstermektedir. İşçi sendikaları iş kolu düzeyinde örgütlenirler ve 6356 sayılı Kanun’da işçi sendikaları için yirmi işkolu bulunur. Kamu sendikaları ise hizmet kolu düzeyinde örgütlenirler ve on bir hizmet kolu bulunur (Ulu, 2020: 133). Türkiye’de kamu kesimi sendikalaşma oranı, özel kesime göre daha yüksektir (Mahiroğulları, 2001: 187). Türkiye’de kamu görevlileri sendikalarında örgütlenme oranları yüksek, sendikal mücadele ruhu düşüktür. İşçilerin örgütlenmesinde ise durum tam tersidir. İşçi sendikacılığında örgütlenme gücü düşük, mücadele ruhu yüksektir (Nurdoğan ve Öztürk, 2020: 295).

Türkiye’de işçi sendikacılığında toplu iş sözleşmesi, işçilerin ve işverenlerin karşılıklı ekonomik ve sosyal durumlarıyla çalışma şartlarını belirlemek amacıyla en az bir, en fazla üç yıl süreyle yapılabilmektedir (6356 Sayılı Kanun: Madde 33). Toplu iş sözleşmesi esnasında uyuşmazlık yaşanması durumunda işçilere grev hakkı verilmiştir. İşçi ve işverenlerin temsilcileri, toplu iş sözleşmesi sürecinde asgari ücret, ücret zamları, fazla mesai ücreti, prim ve ikramiye gibi ek ödemelere ilişkin konular ve aile çocuk yardımı niteliğindeki sosyal yardımlar hakkında mücadele etmektedirler (Akıncı ve öte., 2015: 123).

Günümüzde işyeri düzeyinde yapılan bir toplu sözleşme; ücret, çalışma saatleri, dinlenme, işten çıkarma, sosyal yardımlar, ulaşım, çocuk bakımı, hastalık doğum, emeklilik, emniyet, sağlık, fiziki çalışma koşulları, işçinin yönetime katılımı, izin, sendika hakkı gibi konuları kapsayabilmektedir (Tokol, 2015: 90). Toplu iş sözleşmesi, toplu pazarlık sonucunda işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında yapılan, sözleşmede belirtilen sürede tarafların karşılıklı hak ve menfaatlerini korumaya yönelik düzenlemeler içeren yazılı belgedir (Tokol ve öte., 2018: 85). Toplu iş sözleşmeleri yalnız bir işçiyi değil, kolektif işçi grubunu kapsamakta ve

işçiler adına sendikalar tarafından yapılmaktadır. Sendika üyesi olmayan işveren de toplu sözleşmeye tek başına taraf olabilir fakat işveren sendika üyesiye toplu iş sözleşmesinin tarafı işveren sendikasıdır (Demir, 2007: 188).

Toplu iş sözleşmesi bir yıldan daha az süreyi kapsayacak şekilde yapılamaz, fakat işin süresi bir yıldan az ise toplu iş sözleşmesi bir yıldan az süreyle de yapılabilir. İş bitmediği takdirde sözleşme takvim yılı bitimine dek uzatılabilir (Subaşı, 2014: 617). Sendika üyesi olan işçiler toplu iş sözleşmesinden faydalanabilirler. Sendika üyesi olmayan işgörenler sendikaya dayanışma aidatı ödemeleri durumunda toplu sözleşme hükümlerinden faydalanabilirler (Demir, 2007: 188).

1982 Anayasa'sının 128. maddesinin 2. fıkrasında devlet memurlarıyla diğer kamu görevlilerinin niteliklerinin, tayinlerinin, vazife ve yetkilerinin, hakları ve sorumluluklarıyla aylık, ödenek ve diğer özlük haklarının yasayla düzenleneceği, ekonomik ve sosyal haklarla ilgili toplu sözleşme hükümlerinin ise saklı olacağı ifade edilmiştir (1982 Sayılı Anayasa: Madde 128). 1982 Anayasası'nın 53. ve 128. maddelerinde bulunan hüküm gereği 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda yapılan düzenlemeye göre ekonomik ve sosyal haklarla ilgili unsurların tutara çevrilmesinde kullanılan aylık katsayısı, taban aylık katsayısı ve yan ödeme katsayısı 2012 yılından itibaren toplu sözleşmeyle belirlenmektedir (Yurdakul, 2015: 46).

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun 28 inci maddesine göre kamu sendikacılığında toplu sözleşme; kamu görevlilerinin ekonomik ve sosyal haklarını düzenleyen mevzuat hükümleri göz önüne alınarak devlet memurlarına uygulanacak katsayı ve göstergeler, zam ve tazminatlar, aylık ve ücretler, ek ödeme, ikramiye, toplu sözleşme ikramiyesi, mesai ücreti, harcırah, doğum-ölüm-aile yardımı ödenekleri, cenaze masrafları, yiyecek- giyecek yardımları ve diğer ekonomik ve sosyal hakları kapsamaktadır (4688 Sayılı Kanun: Madde 28).

Sendikaya üye olan kamu görevlileri toplu sözleşme hükümlerinin tamamından, sendika üyeliği bulunmayan kamu görevlileriye toplu sözleşme ikramiyesi dışında toplu sözleşme hükümlerinden faydalandırılırlar.

Toplu sözleşme hükümleri sözleşmenin imzalandığı tarihi takip eden iki mali yıl için geçerlidir (<https://www.csgb.gov.tr/>). Son rakamı tek olan yıllarda yapılan toplu sözleşme görüşmelerine kamu idaresini temsilen Kamu İşveren Heyeti, memur ve kamu görevlilerini temsilen Kamu Görevlileri Sendikaları Heyeti katılım sağlamaktadır. Toplu sözleşme esnasında uyuşmazlık durumunda tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurma hakkı bulunmaktadır.

Resmi Gazete'de yayımlanan Kamu Görevlileri Hakem Kurulu Kararları nihai kararlardır ve toplu sözleşme hükmündedir. Toplu sözleşme masasında anlaşma sağlanamazsa çözüm için gidilen yüksek hakem kurulunun kararları etkin olduğundan ve kurulun kararlarının sözleşme imkanları düşük kaldığından kamu görevlilerinin mağduriyeti oluşmaktadır (Ulu, 2020:133). Toplu sözleşme hakkı ve grev hakkı birlikte anlam kazanırlar. Grev hakkı bulunmayan sistemde toplu sözleşmenin hakem kurulu kararıyla belirlenmesi, hakem kurulunun yapısı ve iktidarın teklifine yakın karar vermesi hakem kurulunun bağımsızlığı ve tarafsızlığı konusunda soru işaretleri oluşmasına neden olmuştur (Görmüş, 2012: 25).

6356 sayılı Kanun'un 58. maddesine göre grev; İşgörenlerin çalışmamak suretiyle toplu bir şekilde işyerinde faaliyeti durdurmaları ya da ciddi derecede işi aksatmak maksadıyla birbirleriyle anlaşarak ya da bir kuruluşun topluca çalışmamaları yönünde verdiği karara göre hareket ederek işi bırakmaları anlamına gelmektedir (6356 Sayılı Kanun: Madde 58). Grev toplumsal düzenin kurulmasında ve toplumda sosyal dengenin sağlanmasında son derece büyük bir öneme sahiptir. İşçiler grev sayesinde sermaye bakımından güçlü olan işverene karşı taleplerini kabul ettirebilir ve ancak grevle eşitlik sağlanabilir (Caniklioğlu, 2013: 290).

Toplu iş sözleşmesi yapılması sırasında taraflar arasında uyuşmazlık çıkması halinde öncelikle barışçı çözüm yolları olan uzlaştırma, arabuluculuk ve tahkim denenir. Barışçıl çözüm yollarından bir sonuç alınamazsa mücadeleci çözüm yollarına başvurarak işçiler grev hakkını, işverenler lokavt hakkını kullanabilmektedirler (Akıncı ve öte., 2015: 134). Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bulunan sendikanın grev kararı alabilmesi için, toplu görüşmeden işveren sendikası ya da sendika üyesi olmayan işverene

karşı olumlu bir sonuç alamamış olması ve barışçı çözüm yollarına başvurmuş olması gerekir. Kanunda belirtilen yollar izlenilmeden yapılan grev kanuni bir grev değildir (Caniklioğlu, 2013: 294). Greve katılan işçiler iş görme, işverenler ücret ödeme borcunu yerine getirmediklerinden işçiler grev süresince ücret ve sosyal yardım alamazlar (Tokol, 2015: 110).

Uluslararası belgelerde temel insan hakkı olarak kabul edilen ve 1982 Anayasası'nın 54. maddesiyle işçilere verilen grev hakkı, devlet memurlarına tanınan haklar arasında yer almamaktadır. “*Memurların grev hakkı ILO sözleşmeleri, Avrupa Sosyal Şartı (ASS), Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi gibi uluslararası sözleşmelerce düzenlenmiş, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesince denetim altına alınmıştır*” (Yorgun, 2011: 156).

657 sayılı Kanun'un 27. maddesinde devlet memurlarının greve teşebbüs etmeleri, grevi desteklemeleri, teşvik etmeleri ve grev yapmaları açık bir şekilde yasaklanmış, aynı kanunun 125. maddesinde grev yasağına aykırı hareket devlet memurlarının memuriyetten çıkarılmaları öngörülmüştür (657 Sayılı DMK: Madde 27/125). Sendikal haklar konusunda en büyük ayırım işçi sendikalarının yasaklı işler haricinde grev hakkı bulunurken, kamu sendikacılığında grev hakkı bulunmamaktadır (Ulu, 2020: 133).

Grev hakkı, toplu pazarlık ve sendikal örgütlenme hakkına işlerlik kazandıran, biri olmadan ötekini gerçek manada var olmasının mümkün olmadığı bir haktır. Bu açıdan bakıldığında devlet geçmiş dönemlerde grev hakkına hayli müdahale etmiş ve grevi kontrol altında tutmuştur (Yorgun, 2013: 368). Cerev (2014)'e göre; 12 Eylül 2010 referandumuyla yapılan yasal değişiklikle toplu sözleşme hakkına cumhuriyetin ilanından hemen hemen seksen dokuz yıl sonra sahip olan kamu görevlilerine grev hakkının uluslararası belgeler gereği bir an önce tanınması gerekmektedir. İşçi sayısının fazla olması sendikal gücün artırılması için bir fırsattır. Kamu görevlileri sendikalarında sendikal yoğunlaşma yüksektir fakat grev hakkının olmaması sendikal faaliyetleri kısıtlamaktadır (Nurdoğan ve Öztürk, 2020: 295).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanların yıllık, hastalık, evlilik, babalık, ölüm izni, ölüm yardımı ve cenaze giderleri yardımı, süt izni haklarını kullanmaları, emzirme ödeneğinden yararlanmaları, sendikal hakları ve iş güvencesi noktasında ciddi farklılıklar olduğu görülmektedir. Özlük haklarına ilişkin unsurlara ilaveten ücret kavramı, ücret türleri ve her iki sosyal kesiminde kazançlarına etki eden gelir gider unsurları da birbirinden oldukça farklıdır. İşçinin ücreti yaptığı çalışmanın ardından ay sonunda ödenirken, devlet memurlarının maaşı çalışma ortaya koymadan ay başında peşin olarak ödenmektedir. Üçüncü bölümde detaylı bir şekilde aktarılan önemli hususlara aşağıda özet halinde yer verilerek iyileştirilmesi gereken alanlara yönelik öneriler geliştirilmiştir.

Nikah/düğün yapan işçi üç gün evlilik izni kullanırken, memur kendisinin ya da çocuğunun evlenmesi halinde yedi gün evlilik izni kullanmaktadır. İşçi yalnızca kendisinin evlenmesi halinde bu izni hak etmektedir. Eşi doğum yapan bir işçiye eşine yardımcı olması ve yeni doğan bebeğinin ihtiyaçlarını karşılaması için beş gün izin hakkı verilirken, memurlar on gün babalık izin hakkına sahiptir. İşçilerin ve memurların yakınlarının vefatı halinde ölüm izni kullanmaları bakımından da farklılıklar söz konusudur. İşçi, ana, babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, memurlar ise eşlerinin, çocuklarının, kendisinin veya eşinin ana, baba veya kardeşinin ölümü halinde yedi gün ölüm izin hakkına sahiptir. Devlet memurları eşlerinin ana, baba veya kardeşinin ölümü durumunda da bu haktan faydalandırılmıştır.

Doğum yapan kadın işçi çocuğu bir yaşına gelene kadar günde toplam bir buçuk saat süt izni hakkına sahipken, kadın memurlar doğum sonrası analık izni süresinin bitiminden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, sonraki altı ayda günde bir buçuk saat bu izin hakkına sahiptir. Kadın memurlar analık izni bitiminden sonra süt izni hakkını kullanmaya başladığı için işçi statüsünde çalışan kadınlara göre bu hakları daha fazladır. Gerek 4857, gerek 657 sayılı Kanun'da çoklu doğum halinde kullanılacak süt iznine dair düzenleme bulunmaması ayrıca bir eksikliktir. Bir ve birden fazla çocuğu emzirmek

arasında zaman farkı olacağından çoklu doğum durumunda süt izni süresinin artırımıyla ilgili mevzuatta değişiklik yapılması son derece yerinde olacaktır.

Doğum yapan sigortalı kadına veya sigortalı olmayan eşinin doğum yapması durumunda sigortalı erkeğe çocuğun hayatta olması halinde her doğum için bir defa emzirme ödeneği verilmektedir. Sigortalılığı sonlanan kadın ya da erkek üç yüz gün içinde çocuğunun dünyaya gelmesi ve doğumdan önceki on beş ay içinde yüz yirmi gün prim ödemesinin bulunması kaydıyla emzirme ödeneğinden yararlanabilmektedir. İşçilere verilen süt parası desteği olarak da bilinen emzirme ödeneği devlet memurlarına verilmemektedir.

Bir diğer ödenek olan cenaze ödeneği sigortalının yalnızca kendisinin ölümü halinde eşine, yoksa çocuklarına, o da yoksa anne-babasına o da yoksa kardeşlerine ödenmektedir. Devlet memurunun ise memur olmayan eşinin ya da aile yardımı ödeneğinden faydalandırılan çocuğunun ölümü üzerine, memurun ölmesi halinde varsa hayattayken bildirdiği kişiye, yoksa eş ve çocuklarına, onlar da yoksa anne ve babasına, onlar da yoksa kardeşlerine ölüm yardımı ödenmektedir. Ayrıca memurun ölümü üzerine cenaze masrafları kurumlarınca ödenirken 5510 sayılı Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında bulunanlardan vefat edenlerin mirasçılarına ölüm yardımı dışında cenaze-cenaze nakil masrafları gibi bir ödeme yapılmamaktadır.

4857 sayılı Kanun kapsamında çalışan işçiler ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na tabi olarak çalışan devlet memurlarının hastalık izinlerine ilişkin prosedür de birbirinden oldukça farklıdır. İşçiler rahatsızlanmaları durumunda ve 5510 sayılı Kanun'da sayılan şartları taşımaları halinde raporun üçüncü gününden başlamak üzere her bir gün için yatarak tedavi gerektiren durumlarda günlük kazancın yarısı, ayaklı tedavilerde günlük kazancın üçte ikisi oranında Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan geçici iş göremezlik ödeneği alırken, devlet memurları Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan ödenek almazlar. Devlet memurlarının 657 sayılı Kanun'un 152. maddesinde sayılan durumlar hariç bir takvim yılı içinde aldıkları raporların toplamının yedi günü geçmesi durumunda, aşan sürelerle

ilişkin zam ve tazminatlar memurlara %25 eksik ödenir. Devlet memurlarına aylık ve özlük hakları korunarak hastalığın niteliğine göre on iki ya da on sekiz aya kadar hastalık izni verilmesi mümkünken, işçinin uzun zamandır aralıksız olarak devam eden bir raporu varsa rapor süresinin ihbar süresini altı hafta aşması halinde (fesih süresi, işçinin işyerindeki kıdemine göre değişmektedir) işveren raporlu işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir.

Çalışanların özlük haklarını doğrudan ilgilendiren evlilik, babalık, ölüm, ölüm yardımı, cenaze giderleri yardımı, süt izni hakkı ile emzirme ödeneğinin işçiler ve memurlar için farklı düzenlenmiş olması uygulamanın eşit olmadığını göstermektedir. Meydana gelen olay aynı ancak, verilen haklar farklıdır. Demokratik ve sosyal hukuk devleti ilkesiyle bağdaşmayan bu durumun çözümü için işçinin evlilik, babalık, ölüm, ölüm yardımı ve cenaze giderleri yardımı, süt izni hakkı memurların haklarına eşitlenmeli, emzirme ödeneğinden kadın devlet memurlarının da yararlanması sağlanmalı, çoklu doğum halinde verilen süt izni süresi artırılmalı, 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve 657 sayılı Kanun'da bu alanda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bunun yanı sıra devlet memurlarının çocuklarının ilköğretim çağına kadar günlük çalışma süresinin yarısı kadar sürede çalışmalarını kapsayan yönetmeliğin en kısa sürede yayınlanması ve memurların dava yoluna gitmeden bu haktan yararlandırılması gerekmektedir.

Uluslararası belgelerde temel insan hakkı olarak kabul edilen ve 1982 Anayasası'nın 54. maddesiyle anayasal güvence altına alınarak sadece işçilere tanınan grev hakkı, devlet memurlarının sahip olduğu haklar arasında yer almamaktadır. Ülkemizde bulunan Türk vatandaşlarının sosyo-ekonomik şartlarının iyileştirilmesi için sendikal hak ve faaliyetlerin ayrılmaz bir parçası olan grev hakkından işçiler gibi memurların da yararlanması gerekmektedir. Sosyal ve Anayasal haklar arasında bulunan grev hakkının işçi ya da memur olmakla ilgisi bulunmamaktadır. Toplu sözleşme, grev ve lokavt hakkı birbirini tamamlayan ve birbirleriyle var olabilen haklardır.

Kamu hizmetinin devamının sağlanması noktasında sorun teşkil edeceği düşüncesiyle memurlara her ne kadar grev hakkı vermekten yana olunmasa

da kamu görevlilerine yıllardır verilmeyen bu hakkın yasal sınırlar çerçevesinde en kısa sürede tanınması gerekmektedir. Ülkemizde gerek özel sektörde gerekse kamu sektöründe verimlilik ve üretkenliğin artırılması için devletin çalışan bireylere değer vermesi, çalışanların haklı taleplerini karşılaması, gelişimlerini desteklemesi ayrıca devletin kendisini geliştirmesini ve yenilemesini sağlayan denetim mekanizmasını etkin bir şekilde kullanması gerekmektedir. Toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık halinde işçilere grev hakkı verilmiştir. Kamu görevlilerine ise 2010 Anayasa değişikliğiyle grevsiz toplu sözleşme hakkı tanınmıştır. Toplu pazarlıkta uyuşmazlık halinde uyuşmazlığın çözümü için Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na yetki verilmiştir. Ancak literatürde Hakem Kurulu'nun oluşumuna, uluslararası hukuk standartlarına uygun olmadığına, güvenilirliğine ve bağımsızlığına yönelik önemli eleştiriler yapıldığı görülmüştür. On bir kişiden oluşan kurulun yedisinin Cumhurbaşkanı tarafından atanması kurulun tarafsızlığına gölge düşürmektedir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun kararlarının tavsiye niteliğinde olması, uluslararası hakem kurulu esaslarına uygun olarak işverenden bağımsız bir şekilde oluşturulması ve taraf temsilcilerinin eşit sayıda olması alınan kararlara ve kurula karşı güven duygusunu artıracaktır.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan işçilerle 657 sayılı Kanun kapsamında çalışan memurlar arasındaki iş güvencesi farklılıkları bir diğer sorundur. Her iki mezkur Kanun'un da 18. maddelerinde düzenlenen iş güvencesinden özel sektörde çalışan her işçi maalesef yararlanamamaktadır. Oysa 657 sayılı Kanun kapsamında çalışan memurların her biri iş güvencesine sahiptir. Kamu görevlileri içinde mutlak bir iş güvencesi elbette yoktur ancak işçilere oranla bu hakka fazlasıyla sahiptirler. Hizmet akdi ile işçi statüsünde çalışan bir işgörenin iş güvencesine sahip olması için otuz ve üzeri işçi çalıştıran bir işyerinde, en az altı aylık kıdemle belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışıyor olması gerekmektedir.

4857 sayılı Kanun'da değişikliğe gidilerek iş güvencesi hakkının tüm çalışanlara verilmesi gerekmektedir. Çünkü iş güvencesi, 1982 Anayasası'nın 49. maddesinde çalışma hakkı kapsamında verilen bir haktır. Bu nedenle devlet memurlarına kişi sayısı, kıdem şartı, sözleşme türü ayrımı

yapılmaksızın verilen bu hakkın tüm çalışanlara uygulanması gerekir. Özel sektörde çalışan bir işçinin öğrenme veya kendini geliştirme konusunda yetersiz olması ya da emsallerine kıyasla verimsiz çalışması gibi sebeplerle işveren tarafından sözleşmesi haklı olarak feshedilebilmektedir. Devlet memurlarının çalışmak istememeleri, performans düşüklükleri, mesleki gelişime karşı direnmeleri kendileri için bir ödüllendirme ve dokunulmazlık sebebi olabilmektedir.

Uzun zamandır devam eden işçi-memur ayrımının ortadan kaldırılarak yerine çalışan kavramının getirilecek olması, tek tip istihdam modeli çalışması ve iş güvencesinin memurlar için kaldırılması düşüncesi eleştirilmektedir. Ancak kamudaki hantal yapının ortadan kaldırılması için performansa dayalı ücret ve terfi uygulamalarının ağırlık kazanması gerekmektedir. Liyakat ilkesinin gereği gibi uygulanması ve denetim mekanizmalarının etkin ve bağımsız bir şekilde kullanılması durumunda çalışma barışının sağlanacağı ve kamu hizmetlerinin etkinleştirileceği değerlendirilmektedir.

1982 Anayasası'nın 70. maddesinde "Her Türk vatandaşının kamu hizmetine girme hakkının olduğu, kamu hizmetine girmede işin gerektirdiği niteliklerin dışında hiçbir ayırım yapılamayacağı ifade edilse de gerek özel sektörde gerek kamuda istihdamda, görevde yükselmede, görevden ayrılmada hemşehricilik, ahabap-akraba, tanıdık-hemşehri veya partizanlık gibi unsurlar bazen belirleyici olabilmektedir. Literatürde, liyakatın mevzuatta bulunmasına karşın uygulamada gözatılmadığına dair görüşler çoğunluktadır.

Mevzuatta bulunan ancak uygulamada eksik kalan bir diğer konu da kamuda hizmet içi eğitim programlarının yeterince önemsenmemesidir. Özel sektördeki büyük işletmelerin bu anlamda kamuya oranla daha başarılı oldukları literatür araştırmasının sonuçları arasındadır. Rekabete açık işletmeler olmalarından dolayı özel sektörde büyük sanayi kuruluşlarında ve bazı sektörlerde hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimlerin daha yoğun uygulandığı, orta ve küçük ölçekli işletmelerde ise hizmet içi eğitimin yeterince önemsenmediği ve bütçe aktarılmadığı literatür araştırmasının değerlendirmelerinden elde edilmiştir.

KAYNAKÇA

- Ak, M. ve Sezer, Ö. (2018). “Kamu Personel Sisteminde Çalışanların Görevde Yükselmesinde Kayırmacılık Sorunu”, Geybullla Ramazanoğlu Özel Sayısı, C. 23, ss. 739-757.
- Akgüner, T. (2001). Kamu Personel Yönetimi, İstanbul: Der Yayınları.
- Akıncı, A. ve öte., (2015). İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul. Lisans Yayıncılık.
- Aktaş, K. (2015). “Genel Anlamda Kariyer ve Kariyer Sorunları”, Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi, S. 1, ss. 26-36.
- Alp, M. (2003). “İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 5, S. 1, ss.1-40.
- Aslan, Yaşar, G. (2011). “Ortaçağdan Günümüze “Modernite”: Doğuşu Ve Doğası”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 7, ss. 10-26.
- Ayoğul, H. ve Baraz, A. B. (2020). “Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Eskişehir’de Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. S. 44, ss. 13-27.
- Aytaç, T. (2000). “Hizmet İçi Eğitim Kavramı ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar”, Milli Eğitim Dergisi, S. 147, ss. 66-69.
- Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Bağcı, Ş., (2019). İşletmelerde İnsan Kaynakları Tarafından Yürütülen Eğitim Programlarının Çalışan Görüşlerine Göre İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No.624212).
- Balta, A, (2007). Örgütlerde Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlaması, Kariyer Geliştirmesi ve Bir Kariyer Geliştirme Programı Olarak Koçluk Uygulamaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Barış, İ. ve Ataman, E. (2019). “Kamusal Sosyal Yardımlar: Türkiye-Almanya Örneği”, Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, C. 6, S. 2, ss. 86-100.

- Bayraktaroğlu, S. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Baysal, M. (2020). “İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi”, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 9, S. 24, ss. 268-283.
- Bıçerli, K. ve öte. (2017). Çalışma İlişkileri, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bozkurt, T. (2011). Çalışma İlişkilerinin Evrimi, İstanbul: Beta Yayınları.
- Bozkurt, V. (2014). Endüstriyel ve Post-Endüstriyel Dönüşüm, Bilgi, Ekonomi ve Kültür. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Can, E. (2011). Türkiye’de Kamu Personelinin Hizmetiçi Eğitiminde Bilişim Teknolojilerinin Rolü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Caniklioğlu, N. (2013). “6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.39, S.4, ss. 289-316.
- Cerev, G. (2014). “Türkiye’de Kamu Çalışanlarının Örgütlenme Mücadelesinin Hukuksal Gelişim Süreci: 6289 Sayılı Kanun ve Sendikal Haklara Etkileri”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C. 5, S. 2, ss.24-39.
- Çavdar, H. ve Çavdar M., (2010). “İşletmelerde İşgören Bulma ve Seçme Aşamaları”, Journal of Naval Science and Engineering, C. 6, S. 1 ss. 79-93.
- Çavuş, Ö. H., (2021). “Sosyal Güvenlik Mevzuatımızda Gebe ve Anne Sigortalılara Yönelik Düzenlemeler”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S. 68, ss.75-96.
- Çimen, A. (2009). Tarihi Değiştiren Olaylar, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Demir, R. (2007). Türkiye’de Kamu Sektöründe Ücret Yapı ve Politikaları, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 215446).
- Demir, G. (2020). İşe Alım Süreçlerinde Sosyal Paylaşım Sitelerinin Önemi: Sanayi İşletmelerinde Nitel Bir Araştırma, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 637805).

- Dilik, S. (1980). “Sosyal Yardımlar: İki Anlamalı Bir Terim”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 35, S. 1, ss. 55-72.
- Duman, B. (2019). “4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, S. 1, ss. 187-201.
- Durmaz, Ş. (2010). Türkiye’de Uygulanan Ücret Politikaları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Doğan, Yenisey, K. (2006). “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırmacılık Yasağı”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, S.4, ss. 63-82.
- Ekmekçioğlu, H. (2003). “4857 Sayılı İş Kanununun Genel Değerlendirmesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, S. 48, ss.73-77.
- Ekin, N. (1986). “Türkiye’de Endüstri İlişkilerinin Gelişimi ve 1936 İş Kanunu”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C. 0, S. 36-37, ss.33-51.
- Erener, Yılmaz, E. (2020). “Türk İş Hukukunda Süt İzni”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.26, S. 1, ss. 382-399.
- Ergül, F. H. (2006). “Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret- Başarı İlişkisi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C. 5, S. 18, ss. 92-105.
- Ergün, E. (2007). İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 208685).
- Eryılmaz, B. (2015). Kamu Yönetimi Düşünceler-Yapılar-Fonksiyonlar-Politikalar, Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Esen, S. (2017). “Karşı Reform Hareketi ve Dominikenler”, Dini Araştırmalar Dergisi, C.20, S.52, ss.111-130.
- Freyer, H. (2014). Sanayi Çağı, çev. Bedia Akarsu-Hüseyin Batuhan, Ankara: Doğu Batı Yayınları.
- Genç, Y. ve öte. (2019). Sanayi Devrimleri, Ankara: Gece Akademi.
- Gökçeoğlu, Balcı, Ş. (2017). “Koruma mı Dışlama mı? Çalışma Mevzuatımızda Kadını Koruyucu Kimi Düzenlemelerin Kadın İstihdamı ve AB Normları Açısından Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.54, ss. 1263-1298.

- Gökdeniz, K., Aydemir, V. ve Çağan, S. (2017). “Cumhuriyet Sonrası Türk Kamu Yönetimi’nde Liyakat Sistemi Uygulamaları”, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, C. 6, S.2, ss.200-215.
- Gülmez, Y. (1991). Türkiye’de Çalışma İlişkileri (1936 Öncesi), Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Güzel, A., Okur, A. R. ve Caniklioğlu, N. (2009). Sosyal Güvenlik Hukuku. İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- Hanılçe, M. (2010). “Coğrafi Keşiflerin Nedenlerine Yeniden Bakmak”, Tarih Okulu Dergisi, S.7, ss. 47-70.
- Heaton, H. (1995). Avrupa İktisat Tarihi, çev. Mehmet Ali Kılıçbay, Ankara: İmge Kitabevi.
- Işığışok, Ö. (2017). Ücret Politikası Yönetimi ve Sistemleri. Bursa: Dora Yayınları.
- İkiz, K. (2008). İnsan Kaynakları Yönetiminde Personel Seçme ve Yerleştirme ve Özel Bir Hastane Örneği (Yüksek Lisans Projesi), Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 271240).
- Kamış, C. (2020). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda Düzenlenen Memuriyetin İrade Dışı Sona Ermesi Halleri, Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 619211).
- Karakaş, İ. (2020). 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Çerçevesinde İşçinin Sosyal Güvenlik Hakları Sorular/Yanıtlar, Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi Yayınları.
- Kayar, N. (2008). Kamu Personel Yönetimi, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kara, B. (2006) “Türkiye’de Personel Reformu Çalışmalarının Altyapısı: 1930-60 Yılları Arasında Yabancı Uzmanların Kamu Yönetimine İlişkin Hazırladıkları Raporlar”, C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, C. 30, S. 2, ss.149-162.
- Karagöz, V. (2012). “İş Hukukunda Ayrımcılık Tazminatı”, Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 5, S. 1, ss. 55-76.
- Keser, A. (2005). “Çalışmanın Değişen Anlamı ve Çalışmaya İlişkin Yeni

- Trendler”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C. 0, S. 49, ss.362-377.
- Kocabaş, F. (2001). İşveren Sendikaları ve Küreselleşmenin İşveren Sendikaları Üzerindeki Etkileri, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Koç. M. (2016). “4857 Sayılı İş Kanunundaki Esneklik Düzenlemeleri Ve Uygulama Problemleri”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi C. 5, S.7, ss.2169-2192.
- Koç, Y. K. ve Şalap, O. (2018). “İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları”, Mali Çözüm Dergisi, S. 146, Mart-Nisan, ss. 309-316.
- Koray, M. (1992). Endüstri İlişkileri. İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). “Çalışma Hayatında Yeni Bir Dönem: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası”, Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S. 26, ss. 153-167.
- Korkut, G. ve Tetik A. (2013). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler ve Temel Sorunlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.18, S.3, ss. 455-474.
- Köseoğlu, A. C. (2016). “Türk İş Hukukunda Analık”, İş ve Hayat Dergisi, C. 2, S.4, ss. 97-124.
- Kumaş, H. (2017). “İşverenlerin Sendika Üyeliğine Bakışları (Denizli İli Örneği)”, Çalışma İlişkileri Dergisi, C. 8, S. 1, ss.1-45
- Lordoğlu, K., Özkaplan, N. ve Törüner M. (1999). Çalışma İktisadı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Mahiroğulları, A. (2001). “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 2, S. 1, ss.161-190.
- Mahiroğulları, A. (2011). “1965'ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasakoyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve İLO Normları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, C. 0, S. 60, ss. 61-87.
- Mahiroğulları, A. (2013). Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.

- Makal, A. (2001). “Türkiye’de Kamu Kesimi Çalışanlarının Maaş ve Ücretlerine ilişkin Gelişmeler 1923-1963”, Amme İdaresi Dergisi, C. 34, S. 3, ss.66.
- Makal, A. ve öte. (2015). Çalışma İlişkileri Tarihi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Mercin, L., (2005). “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin Eğitim Kurumları Açısından Gerekliliği ve Geliştirme Etkinliği”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C. 4, S.14, ss. 128-144.
- Nurdoğan, A. K. ve Öztürk, M. (2020). “Türkiye’de İşçi Sendikası ve Kamu Görevlileri Sendikalarının Swot Analizi İle Değerlendirilmesi”. Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve Pratik Uygulama Zemini Olarak Kamu Görevlileri Sendikacılığı Kongresi Bildiriler Kitabı. C.II. Ankara. Memursen.
- Ocak, S. (2017). “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, İş ve Hayat Dergisi, C. 3, S. 5, ss. 174-227.
- Okakın, N. (2008). Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Öksüz, E. (1980). “Feodal Düzen ve Sosyal Değişmeler”, Sosyoloji Konferansları, C. 0, S. 18, ss.81-92.
- Öktem, M., K. (1992). “Türk Kamu Personel Yönetiminin Gelişimi”, Amme İdaresi Dergisi, C. 25, S. 2, ss.85-105.
- Ören, K., Yüksel, H. (2012). “Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 1, Sayı: 1, ss. 34-59.
- Pirler, B. (2013). “Toplu İş İlişkileri Sistemimizde Yeni Döneme Başlarken Geride Bıraktıklarımız”, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, S., ss.883-912.
- Polat, E. (2015). “Kamu Personel Rejiminde Yeniden Düzenleme İhtiyacı Var Mı?”, <https://www.memursen.org.tr/documents/sosyalpolitika33.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.05.2022).
- Polat, Birlikseven, E. (2018). 4857 Sayılı İş Kanunu’na Göre Yıllık Ücretli İzin, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzincan.

- Sabuncuoğlu, Z. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Basım A.Ş.
- San, S. (2011). Türkiye’de Ücret Farklılaşması ve Ücret Ayırışması, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 279125).
- Sayan, Özkal, İ. (2016). “Türkiye’de Kamu Personel Sisteminde Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, C. 71, S. 3, ss. 669-691.
- Sesli, M. ve Kelek, M. (2020). “Türkiye’de Kamu Görevlilerinin Sendikal Faaliyetlerinin Politik ve Hukuki Sorunları Üzerine Bir Değerlendirme”. Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve Pratik Uygulama Zemini Olarak Kamu Görevlileri Sendikacılığı Kongresi Bildiriler Kitabı. C.II. Ankara. Memursen.
- Subaşı, (2014). “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na Göre Toplu İş Sözleşmesi”, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C. 20, S. 1, ss.565-654.
- Şakar, M. (2011). İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul: Beta Yayınları.
- Şen, M. L. (2020). “Türkiye’de Kamu Personel Rejiminin Sistemsel Sorunları”, Strategic Public Management Journal, C. 6, S.12, ss. 70-85.
- Tahtalı, M. B. (2021). “Toplumsal Cinsiyet Algısı Bağlamında Kamu Kurumlarında İstihdam Edilen Memur ve İşçilerin Ebeveynlik Kaynaklı İzin Haklarına İlişkin Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme”, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 25, S. 1, ss. 471-512.
- Taş, Y. H. (2012). “Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği”, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 1, S. 1, ss. 60-80.
- Taşkent, S. (2003). “Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları.”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 45, ss. 155-176.

- Taşıoğlu, J. ve Limoncuoğlu, A. (2010). “4857 Sayılı Kanun Kapsamında Esnek Çalışma” Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C. 2, S. 2, ss.77-85.
- Terzioğlu, A. (2019). “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, C. 18, S. 72, ss. 1934-1952.
- Tiyek, R. (2014). “Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü ve Taşeron Çalışma”, Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 3, S. 7, ss.8-31.
- Tokol, A. (2015). Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Dora Yayınları.
- Tokol, A. ve öte., (2018). Sosyal Politika, Bursa. Dora Basım Yayın Dağıtım Ltd. Şti.
- Topkaya, S. (2016). Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Gebe ve Emziren Anne İşçinin Korunması, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 433727).
- Tunca, M, E. (2013). İşçinin Dinlenme Hakkı, Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir. <https://tez.yok.gov.tr/> (Tez No. 890).
- Tuaç, P., (2017). “Analık Hâlinde İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Doğan Haklar-6663 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler”, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.32, S.,1, ss. 201-241.
- Tunçer, P. (2012). “Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi”, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, C.31, S.1, ss. 203-233.
- Uçkan ve öte., (2013). Sendikacılık, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Uğur, S. ve Uğur E. (2017). “İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 22, S. 3, ss. 663-684.
- Uğurlu, S. (2017). “Kamu Personel Rejiminde Mevcut Maaş Sistemi, Sorun Alanları ve Çözüm Önerileri”, Yasama Dergisi, C. 35, ss. 35-45.

- Uz, A. (2011). “Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi”, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S. 1, ss. 59-94.
- Ulu, S, A. (2020). “Yeni Sendikacılık Anlayışında Çalışma Yaşamının İnsanileştirilmesi”. Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve Pratik Uygulama Zemini Olarak Kamu Görevlileri Sendikacılığı Kongresi Bildiriler Kitabı. C.II. Ankara. Memursen.
- Ulusoy, Y. ve Çağırkan, Tuncer, S. (2020). “İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi”, Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies, C.7, S.2, ss. 86-104.
- Utma, Y. (2019). “Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, C.11, S. 1, ss. 44-58.
- Ünlü, F., Atık, H. (2019). “Türkiye’deki İşletmelerin Endüstri 4.0’a Geçiş Performansı: Avrupa Birliği Ülkeleri İle Karşılaştırmalı Ampirik Analiz”, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, C. 17, S. 2, ss.431-463.
- Yelboğa, A. (2008). “Örgütlerde Personel Seçimi ve Psikolojik Testler”, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 5, S. 2, ss. 11-27.
- Yıldız, G. (2019). “Devlet Memurları Kanunu: Türk Kamu Personel Rejimi İçin Bitmeyen Tartışma”, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.8, S.15, ss. 413-437.
- Yıldız, G. (2016). “Türk Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayısı, ss.140-180.
- Yıldırım, M. (2020). “Rönesans ve Reformasyon”, Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi, C. 8, S.1, ss. 184-210.
- Yılmaz, F. (2013). “6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda Önleyici Yaklaşım ve İşverenlerin Yükümlülükleri”, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 24, S. 6, ss.44-69.
- Yılmazöz, M. (2009). “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu”, Maliye Dergisi, S. 157, ss. 293-302.
- Yiğit, Y. ve Topkaya S. (2017). “Türk İş Hukuku’nda Gebe ve Emziren Anne İşçilerin Korunmasına İlişkin Düzenlemeler”, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, C. 6, S. 14, ss.47-67.

- Yorgun, S. (2011). “Grevsiz Toplu Pazarlık Hakkı ve Aidat Bağımlılığı Kısıcında Memur Sendikaları”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 60, ss. 145-168.
- Yorgun, S. (2013). “Sosyal Politika Açısından 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C. 39, S. 4, ss. 357-380.
- Yüksel, M. (2021). “Ak Parti ve Kadınların Siyasal Temsili”. Akademik Araştırmalar Dergisi, C. 16, S. 2, ss. 99-118.

İNTERNET KAYNAKLARI

- Aksungur, M. ve Topalhan, T. (2019). “Toplum Yapısı İçerisinde Çalışma Olgusunun Ortaya Çıkışı ve Yaşanan Dönüşümler”, <http://www.sobider.net/FileUpload/ep842424/File/18.05.2019mervemakale.pdf> , (Erişim Tarihi: 12.01.2020).
- Analık İzni veya Ücretsiz İzni Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik. (2016, 8 Kasım). Resmi Gazete (Sayı: 29882) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm>, (Erişim Tarihi: 21.03.2022).
- Aras, T. (2015). “İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik”, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2015-119-1501>, (Erişim Tarihi: 06.04.2022).
- Asgari Ücret Yönetmeliği. (2004, 01 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı:25540) <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5454&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>, (Erişim Tarihi: 22.04.2022).
- Aydemir, E. (2020, Ocak 18). Türkiye’de 1980 Sonrası Meydana Gelen Değişimin Küreselleşme ve Post-Endüstriyel Toplamlar Açısından İncelenmesi Makalesi. İstanbul Marka Bilim Topluluğu, <https://istanbulmarka.science/turkiyede-1980-sonrasi-meydana-gelen-degisimin-kuresellesme-ve-post-endustriyel-toplamlar-acisindan-incelenmesi-makale/>, (Erişim Tarihi: 09.01.2021).

- Aynı Trafik Kazasında Hem Annesini Hem Babasını Kaybeden Memura Kaç Gün Mazeret İzni Verileceği hk. (29/01/2016-649)
https://cdn.bartın.edu.tr/personel/ae8f57c8ad4254b5019c6fb31b079871/4-1_td6vDQR.pdf, (Erişim Tarihi: 21.03.2022).
- Basın-İş Sendikası, Sendikal Hareketin Tarihi, http://www.basin-is.org.tr/sendikal-hareketin-tarihi,2,2,73#.X9iW9_kzbIU, (Erişim Tarihi: 15.12.2020).
- Baykara. B. (2003). “İş Güvencesi Yasası ve Getirdikleri”, <http://www.baykaraymm.com/detay.php?tip=m&cat=m>, (Erişim Tarihi: 12.01.2020).
- Berk, A. (2005). “Devlet Memurlarının Görevde Yükselmesi: Son Düzenlemeler Çerçevesinde Bir Değerlendirme”, <https://dergi.sayistay.gov.tr/Upload/95906369/files/dergi/pdf/der56m4.pdf>, (Erişim Tarihi: 30.04.2022).
- Birleşik Metal İşçileri Sendikası, (2002). Toplu İş Sözleşmesi, http://www.birlesikmetal.org/kitap/kitap_02/2002-8.pdf, (Erişim Tarihi: 12.01.2021).
- Canbolat, T. (2015). “Kamu Personel Rejiminin Temel Sorunları ve Yeniden Yapılandırılma Esasları”, <https://www.memursen.org.tr/documents/sosyalpolitika33.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.05.2022).
- Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, İkramiye Alacağının Niteliği ve Hak Ediş Koşulları. <https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/ikramiye-alacagin-niteli-ve-hak-edis-kosullari>, (Erişim Tarihi: 07.04.2022).
- Çalışma Saatleri ve İzinler|Mevzuat| 657 Sayılı DMK 4.Kısım. Erişim Tarihi: 2022, 19 Mart https://www.youtube.com/watch?v=B1m_LDISHKw
- Çelik, A. Ç. (2006). İş Hukukunda Ücret Kavramı. Erişim Tarihi: 08.04.2022
https://www.tazminathukuku.com/dosyalar/492_is-hukukunda-ucret.pdf
- Çeyiz Hesabı ve Devlet Katkısına Dair Yönetmelik. (16.12.2015) Resmi Gazete (Sayı: 29564).
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.20158302.pdf>, (17.04.2022).

- Çocuk İlkokul Çağına Gelene Kadar Yarım Gün Çalışma Hakkı.
<https://www.memurlar.net/haber/564295/cocuk-ilkokul-cagina-gelene-kadar-yarim-gun-calisma-hakki.html>, (Erişim Tarihi: 21.03.2022).
- Çukurova Patent, (2019, Ağustos 27). “Endüstriyel Devrim Süreçleri.”,
<https://www.cukurovapatent.com/endustriyel-devrim-surecleri.html>,
(Erişim Tarihi:15.01.2020).
- Dağ, H. (2013). “Kapitalizmin Devlet Sistemi ve Değişimi”,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/405831>, (Erişim Tarihi:10.12.2020).
- Erdem, E. (2016). “Sanayi Devriminin Ardından Osmanlı Sanayileşme Hamleleri: Sanayi Politikalarının Dinamikleri ve Zaafiyetleri”,
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/282792>, (Erişim Tarihi:18.01.2020).
- Derya, C. (2016, Mart 1). “Sanayi Devriminden Günümüze Çocuk Sömürüsü”, <https://sendika.org/2016/03/sanayi-devriminden-gunumuze-cocuk-somurusu-ciran-derya-dunyalilar-org-332615/>, (Erişim Tarihi:15.01.2020).
- Demir, F, (2005). “4857 Sayılı Kanununun Başlıca Yenilikler” Eğitim Semineri Notları, T. Haber Sendikası Yayın No: 25, Ankara 2005,
<http://www.haberis.org.tr/uploads/files/kitaplar/yayin25.pdf>, (Erişim Tarihi: 22.03.2022).
- Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Belirlenen Usul ve Esaslara Aykırı Hastalık Raporu Alması Halinde Memura Uygulanacak İşlem hk., (19/01/2012-24970)
https://cdn.bartın.edu.tr/personel/ae8f57c8ad4254b5019c6fb31b079871/24_FXo03yJ.pdf, (Erişim Tarihi:03.04.2022).
- Devlet Memurlarına Verilecek Hastalık Raporları ile Hastalık ve Refakat İznine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik. (2011, 29 Ekim). Resmi Gazete: (Sayı: 28099)
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/3.5.20112226.pdf>, (Erişim Tarihi: 03.04.2022).

- Devlet Memurlarının Tedavi Yardımı ve Cenaze Giderleri Yönetmeliği. (1973, 11 Ağustos). Resmi Gazete (Sayı: 14622). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.76913.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Devlet Memurları Yiyecek Yardımı Yönetmeliği Uygulama Tebliği Sıra No: 2. (2022, 12 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 31717). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2022/01/20220112-3.htm>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Doğum Yardımı Yönetmeliği. (2015, 23 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 29364). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/3.5.20157695.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Ece, S. (2018). “İnsan Kaynakları Seçme ve Yerleştirme Stratejileri”, https://www.researchgate.net/publication/331672718_Insan_Kaynaklari_Secme_ve_Yerlestirme_Stratejileri, (Erişim Tarihi: 25.04.2022).
- Edevlet.net, Ölüm İzni Kaç Gün? Kimlere Hangi Akrabalar İçin Verilir?. <https://www.edevlet.net/olum-izni/>, (Erişim Tarihi: 21.03.2022).
- Erkal, M, E. (2005). İleri Sanayi Toplumu ve Sınıf Yapıları. Ekodialog. <http://www.ekodialog.com/Makaleler/ileri-sanayi-toplumu-makale.html>, (Erişim Tarihi: 06.04.2021).
- Ertunç, H., M. (2017). “Endüstrinin Aşamaları ve Geleceği”, <https://www.zaferdergisi.com/makale/10344-endustrinin-asamaları-ve-gelecegi.html>, (Erişim Tarihi:15.01.2020).
- Esen, B. (2014). “Sosyal Güvenlikte Emzirme Ödeneği ve Uygulanması”, https://www.researchgate.net/publication/341869532_Sosyal_Guvenlikte_Emzirme_Odenegi_ve_Uygulanmasi, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Gelir Vergisi Genel Tebliği (Seri No:317). (2021, 21 Aralık). Resmi Gazete (Sayı:31696).<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/12/20211221-16.htm>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik. (2013, 16 Ağustos) Resmi Gazete (Sayı:28737). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/08/20130816-8.htm>, (Erişim Tarihi: 19.03.2022).

- Gelir Vergisi Kanunu. (1961, 06 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 10700).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.4.193.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Görmüş, A. (2012). “Kamuda Grevsiz Toplu Sözleşmenin ILO Normlarına Uyumu ve Grev Hakkı Kapsamında Asgari Hizmetler Yaklaşımı”, Sosyal Bilimler Metinleri, S1, ss. 1-28.
- Görmüş, A. Ş. ve Kahya, V. (2014). “Hizmet İçi Eğitim Programlarının Kamu Çalışanlarının Motivasyonuna Etkisi: Eti Maden İşletmelerinde Bir Uygulama”,https://www.researchgate.net/publication/276264271_The_Effect_of_InService_Training_Programmes_on_Public_Employees'_Motivation_An_Application_in_Eti_Mine_Enterprises/fulltext/563ca13708ae34e98c4a8e88/The-Effect-of-In-Service-Training-Programmes-on-PublicEmployees-Motivation-An-Application-in-Eti-Mine-Enterprises.pdf, (Erişim Tarihi: 12.04.2022).
- Günay, D. (2002). “Sanayi ve Sanayi Tarihi”, Researchgate.
https://www.researchgate.net/publication/317662230_Sanayi_ve_Sanayi_Tarihi, (Erişim Tarihi: 09.11.2020).
- Hukukidurum, İşçilerin Yıllık İzin Hakkı ve Süreleri.
<https://www.hukukidurum.com/iscilerin-yillik-izin-hakki-ve-sureleri>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).
- Hür, A. (2010). “Osmanlı-Türk İşçi Tarihine Bir Bakış”,
<http://www.anlayis.net/makaleGoster.aspx?dergiid=82&makaleid=2620>, (Erişim Tarihi: 09.05.2022).
- İkdunyasi, Kariyer Yönetimi Nedir?,
<http://www.ikdunyasi.com/tr/kariyer-yonetimi-nedir/#:~:text=Kariyer%2C%20en%20temel%20anlam%C4%B1yla%20ki%C5%9Finin,transfer%20i%C5%9F%2F%20alan%20de%C4%9Fi%C5%9Fikliklerini%20kapsar.,> (Erişim Tarihi: 06.05.2022).
- İşkanunu, Mazeret İzinleri, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/mazeret-izinleri/#:~:text=%C4%B0%C5%9F%20kanunu%20%C3%A7er%C3%A7evesinde%20i%C5%9F%C3%A7iye%2C%20ya%C5%9Fanabilecek,ta%C4%B1ndan%20i%C5%9F%C3%A7ilere%20verilmi%C5%9F%20bir%20hakt%C4%B1r.,> (Erişim Tarihi: 21.03.2022).

İşkanunu, Doğum Nedeniyle Kullanılacak Ücretli ve Ücretsiz İzin Süresi, <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/850-dogum-nedeniyle-kullanilacak-ucretli-ve-ucretsiz-izin-suresi/>, (Erişim Tarihi: 19.03.2022).

İşkanunu, 2022 Yol ve Yemek İstisna Tutarları, <http://iskanunu.com/haberler/2022-yol-ve-yemek-istisna-tutarlari/>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).

İnsan Hakları Derneği, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi. <https://www.ihd.org.tr/insan-haklari-evrensel-beyannames/>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

İşkanunu, Komisyon Ücreti (Provizyon) Nedir?. <http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/2428-komisyon-ucreti-nedir/>, (Erişim Tarihi: 07.04.2022).

TES-İŞ Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası, Özel Sektör İçin Aile Yardımı ve Çocuk Yardımı İstisnaları. <http://www.tesis.org.tr/assets/view/userfile/zel%20Sekt%C3%B6r%20%C4%B0%C3%A7in%20Aile%20Yard%C4%B1m%C4%B1%20ve%20%C3%87ocuk%20Yard%C4%B1m%C4%B1%20%C4%B0stisnalar%C4%B1.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).

İş Kanunu. (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı:25134). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. (2012, 30 Haziran). Resmi Gazete (Sayı:28339). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.04.2021).

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik. (2013, 24 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 28717) <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130724-25.htm>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).

Kadim Hukuk ve Danışmanlık, Devlet Memuru Kademe ve Derece İlerlemesi Nedir? Nasıl Olur?, <https://kadimhukuk.com.tr/makale/devlet-memuru-kademe-derece-ilerlemesi-nedir-nasil-olur/>, (Erişim Tarihi: 26.04.2022).

Kadim Hukuk ve Danışmanlık, Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası DMK-125. Madde, <https://kadimhukuk.com.tr/makale/devlet-memurlugundan-cikarma-cezasi-125/>, (Erişim Tarihi: 06.04.2022).

- Kamu Personeli Genel Tebliği (Seri No: 6). (2016, 13 Nisan) Resmi Gazete (Sayı: 29683).
<https://www.resmigazete.gov.tr/Eskiler/2016/04/20160413-10.htm>,
(Erişim Tarihi: 21.03.2022).
- Kamuiscileri.net, Yıllık İzne Çıkan İşçiye Yol İzni Verilmesi Zorunlu mudur?. <https://www.kamuiscileri.net/haber/9433223/yillik-izne-cikan-isciye-yol-izni-verilmesi-zorunlu-mudur>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).
- Kaya, P. A. (2015). Çalışma Hakkı Kapsamında Memurun İş Güvencesi Üzerine Kısa Bir Değerlendirme, <https://www.memursen.org.tr/documents/sosyalpolitika33.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.04.2022).
- Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. (2001, 12 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 24460).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4688&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, (Erişim Tarihi: 08.05.2022).
- Kamu Görevlerine İlk Defa Atanacaklar İçin Yapılacak Sınavlar Hakkında Genel Yönetmelik. (2002, 03 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 24744).
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.20023975.pdf>, (Erişim Tarihi: 25.04.2022).
- Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik. (1999, 18 Nisan). Resmi Gazete (Sayı: 23670)
<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.9912647.pdf>, (Erişim Tarihi: 30.04. 2022).
- Kestane, D. (2014). “Devlet Memurları Ücret Sistemi İçerisinde Yan Ödemeler”, Mali Hizmetler Bülteni,
<https://www.malihizmetler.org.tr/dosyalar/bulten/bulten4/Yay%C4%B1n4.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.04.2022)
- Kurt, R. (2017). “Yıllık Ücreti İzin Uygulamasında Özellikli Durumlar ve “İznin Satılmazlığı”,
https://www.researchgate.net/publication/341188756_YILLIK_UCRET_I_IZIN_UYGULAMASINDA_OZELLIKLI_DURUMLAR_VE_IZNIN_SATILMAZLIGI_SPECIFIC_CASES_IN_T

HE_APPLICATION_OF_ANNUAL_PAID_LEAVE_AND_THE_RULE_OF_INDISPENSABILITY_OF_THE_ANNUAL_PAID_LEAVE, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

Kocaoğlu, A. M. (1999). “Türkiye’de ve Dünyada Memur Sendikacılığının Gelişimine Panoramik Bakış”, <https://hukuk.deu.edu.tr/wp-content/uploads/2020/01/M.Kocaoglu1.pdf>, (Erişim Tarihi: 09.05.2022).

Maç, M. ve Dilber, S. (2004). “4857 Sayılı İş Kanunu’na ve Yeni Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğı Hükümlerine Göre Personelin Yıllık Ücretli İzin Hakkı”. <http://www.vergi.tc/makaleDetay/MehmetMac/4857-SAYILI-IS-KANUNU%E2%80%99NA-VE-YENI-YILLIK-UCRETLI-IZIN-YONETMELIGI-HUKUMLERINE-GORE-PERSONELIN-YILLIK-UCRETLI-IZIN-HAKKI/9d124fb1-8be8-4dc3-8989-f9fe7bf198ba>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

Mecek, M. (2015). “Türkiye’de Devlet Memurlarının Aylık Hakkı ve Aylık (Maaş) Sistemi”. https://www.researchgate.net/publication/331248808_TURKIYE'DE_D EVLET_MEMURLARININ_AYLIK_HAKKI_VE_AYLIK_MAAS_S ISTEMI, (Erişim Tarihi: 19.04.2022).

Memurlar.net, Dokuz Başlıkta Memurların Yıllık İzinlerle İlgili Bilmesi Gerekenler. <https://www.memurlar.net/haber/984946/dokuz-baslikta-memurlarin-yillik-izinlerle-ilgili-bilmesi-gerekenler.html>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

Memurlar.net, Asgari ücret artışı birçok iş kolu ve çalışanı etkileyecek, <https://www.memurlar.net/haber/1006453/asgari-ucet-artisi-bircok-is-kolu-ve-calisani-etkileyecek.html>, (Erişim Tarihi: 22.04.2022).

Memurlar.net, Ölüm Yardımı Ödeneğı Özel Dosyası, <https://www.memurlar.net/haber/74967/olum-yardimi-odenegi-ozel-dosyasi.html>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).

Mevzuatın Yeri, Mesleğı İle İlgili Olmayan Öğrenim Dalında Doktora Kademe İlerlemesi, <https://www.mevzuatinyeri.com/personel-mevzuat/meslegi-ile-ilgili-olmayan-ogrenim-dalinda-doktora-kademe-ilerlemesi-h22115.html>, (Erişim Tarihi: 26.04.2022).

- Memurlara Yapılacak Giyecek Yardımı Yönetmeliği. (1991, 09 Ekim).
Resmi Gazete (Sayı: 21016).
<https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=21&MevzuatNo=912268&MevzuatTertip=5>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Ormanoğlu, B. (2006). “Temsil Tazminatı Uygulaması”,
https://vergiraporu.com.tr/upImage/org/2006-082-Temsil_Tazminati_Uygulamasi-Burhan_Ormanoglu%20.pdf, (Erişim Tarihi: 20.05.2022).
- Özcan, O. (2016). “İbn Haldun'da Devlet Düşüncesi ve “Devlet Araç mı, Amaç mı?” Tartışması Bağlamında Mukayeseli Bir Değerlendirme: (İbn Haldun-Aristoteles-Thomas Hobbes)”,
<https://journal.ihu.edu.tr/index.php/ihu1/article/view/14/pdf>, (Erişim Tarihi: 12.05.2022).
- Pıçak M., Kadah, H. (2017). “Türkiye’de Sendikalaşmanın Tarihsel Gelişimi”,
https://www.researchgate.net/publication/323689479_Turkiye_de_Sendikalasmanin_Tarihsel_Gelisimi, (Erişim Tarihi: 10.05.2022).
- San, S. (2012). “Türkiye’de Firma Büyüklüğü ve Ücret Farklılıkları İlişkisinin Analizi”, Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, <https://calismatoplum.org/makale/turkiyede-firma-buyuklugu-ve-ucret-farkliliklariiliskisinin-analizi>, (Erişim Tarihi: 08.04.2022).
- Sayan, Özkal, İ. (2017). “Türkiye’de Liyakat, Performans Değerlendirme ve Sözleşmeli İstihdam Üzerine”,
<http://www.yyusbedergisi.com/dergi/turkiyede-liyakat-performans-degerlendirme-ve-sozlesmeli-istihdam-uzerine20180101041948.pdf>, (Erişim Tarihi: 06.03.2022).
- Selimoğlu, E. ve Biçen, Yılmaz H. (2009). “Hizmet İçi Eğitimin Kurum ve Çalışanlar Üzerine Etkileri”,
<https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423910954.pdf>, (Erişim Tarihi: 01.04.2022).
- Sendikal Gelişmeler Doğrultusunda Alınacak Önlemler. (2010, 30 Ocak).
Resmi Gazete (Sayı: 27478).

- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2010/01/20100130-18.htm>,
(Erişim Tarihi: 21.03.2022).
- Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu. (2012,18 Ekim). Resmi Gazete
(Sayı:28460). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf>,
(Erişim Tarihi: 05.05.2022).
- Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği. (2013, 24 Mart). Resmi
Gazete (Sayı:28597).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=17229&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5>, (Erişim Tarihi: 22.04.2022).
- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı. “2016-21 sayılı Kısa Vadeli Sigorta
Kolları Uygulamaları. <https://kms.kaysis.gov.tr/Home/Goster/143421>,
(Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Soydaş, A. H., (2003). “Yemek Çeki veya Kartı Uygulaması ve Belge
Düzeni”, https://vergiraporu.com.tr/upImage/org/2003-066-Yemek_Ceki_Veya_Karti_Uygulamasi_Ve_Belge_Duzeni-Ahmet_Husrev_Soydas%20.pdf, (Erişim Tarihi: 17.04.2022).
- Sosyal Güvenlik Kurumu, Hastalık Hali.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/hastalik_ve_analik ,
(Erişim Tarihi: 04.04.2022).
- Sosyal Güvenlik Kurumu, Evlenme Ödeneği.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/evlenme_odenegi, (Erişim Tarihi: 26.04.2022).
- Sosyal Güvenlik Kurumu, Cenaze Ödeneği.
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/olen_sigortalinin_hakshipleri/cenaze_odenegi, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Sosyal Güvenlik Kurumu, Emzirme Ödeneği
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/kadin_sigortalilarin_haklari/emzirme_odenegi, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- şen, M. (2004). “Çalışma Yaşamında 4857 Sayılı İş Kanunu ve Getirdiği
Yeniliklere Genel Bir Bakış”, <http://www.e-akademi.org/makaleler/msen-5.htm>, (Erişim Tarihi: 05.02.2022).

- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Kanunu, <https://www.csgeb.gov.tr/sss/calisma-genel-mudurlugu/is-kanunu/>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu 2012, <https://www.csgeb.gov.tr/media/1316/4688-say%C4%B1%C4%B1-kamu-goerevlileri-sendikalar%C4%B1-ve-toplu-soezle%C5%9Fmeler-kanunu.pdf>, (Erişim Tarihi: 10.05.2022).
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli Çalışanlara ve Engelli Yakını Bulunan Çalışanlara Tanınan Diğer Haklar. <https://www.aile.gov.tr/sss/engelli-ve-yasli-hizmetleri-genel-mudurlugu/engelli-calisanlara-ve-engelli-yakini-bulunan-calisanlara-taninan-diger-haklar/>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çeyiz Hesabı ve Devlet Katkısı. <https://www.aile.gov.tr/sss/aile-ve-toplum-hizmetleri-genel-mudurlugu/ceyiz-hesabi-ve-devlet-katkisi/>, (Erişim Tarihi: 17.04.2022).
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çoklu Doğum Yardımı. <https://www.aile.gov.tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/coklu-dogum-yardimi/>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Doğum Yardımı. <https://www.aile.gov.tr/sss/sosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/dogum-yardimi/>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası. (1982, 11 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 17863). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).
- Uzun, T. (2003). “İnsan Kaynakları Yönetimi'nde Etkin Bir Yöntem: Kariyer Planlaması”,<http://www.isguc.org/?p=article&id=149&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, (Erişim Tarihi: 15.04.2022).
- Umutlu, İ. (2015). Bürokratik Verimlilik Ölçülüyor, <https://www.memursen.org.tr/documents/sosyalpolitika33.pdf>, (Erişim Tarihi: 23.04.2022).
- Ünlü, A. (2015). “600 TL’ye Kadar Ödenecek Doğum Yardımındaki Kafa Karışıklıkları”. <https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmet-unlu/600->

- tluye-kadar-odenecek-dogum-yardimindaki-kafa-kariikliklari-2010111,
(Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- Ünlü, A. (2016). Memur Güvencesi Kaldırılabilir mi?
<https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmet-unlu/memur-guvencesi-kaldirilabilir-mi-2026634>, (Erişim Tarihi: 06.04.2022).
- Ünlü, A. (2019). “Kamu Yönetiminde Kariyer, Liyakat ve Sadakat Üçgeni”.
<https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmet-unlu/kamu-yonetiminde-kariyer-liyakat-ve-sadakat-ucgeni-2051733>, (Erişim Tarihi: 25.04.2022).
- Ünlü, A. (2022). 2022’de Statüye Göre Değişen Ölüm Yardımı Tutarları Ne Kadar Oldu? <https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmet-unlu/2022de-statuye-gore-degisen-olum-yardimi-tutarlari-ne-kadar-oldu-2060716>,
(Erişim Tarihi: 06.04.2022).
- Ünlü, A. (2022). “Memurların Kademe İlerlemesi ve Derece Yükselmesinde Özellikli Durumlar”. <https://www.yenisafak.com/yazarlar/ahmet-unlu/memurlarin-kademe-ilerlemesi-ve-derece-yukselmesinde-ozellikli-durumlar-2062784>, (Erişim Tarihi: 25.04.2022).
- Yabancı Dil Bilgisi Seviye Belirleme Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik.
(2013, 04 Ocak). Resmi Gazete (Sayı: 28518).
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130104-4.htm>,
(Erişim Tarihi: 20.04.2022).
- Yarı Zamanlı Çalışmaya Dair Emsal Karar.
<https://www.memurlar.net/haber/838795/yari-zamanli-calismaya-dair-emsal-karar.html>, (Erişim Tarihi: 19.03.2022).
- Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğı. (2004, 03 Mart). Resmi Gazete (Sayı:25391).
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5451&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>, (Erişim Tarihi: 16.03.2022).
- Yurdakul, Ş. (2015). 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’na Tabi Personelin Mali ve Sosyal Haklarına İlişkin Unsurlar ve Hesaplanması,
<https://www.memursen.org.tr/documents/sosyalpolitika33.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).
- 657 Sayılı Kanun’un 104’üncü Maddesinin B Fıkrasında Yer Verilen Mazeret İzinlerinin Başlangıç Tarihleri Hk, (18/05/2011-9645)

https://cdn.bartın.edu.tr/personel/ae8f57c8ad4254b5019c6fb31b079871/2-1_Mx86AOe.pdf, (Erişim Tarihi: 21.03.2022).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 104'üncü Maddesine İstinaden Memura Eşinin Doğum Yapması Halinde İsteği Üzerine Verilen 10 Günlük Babalık İzninin, Doğum Olayının Meydana Geldiği Tarihten 15 Gün Veya 1 Ay Sonra Talep Edilmesi Halinde Verilip Verilemeyeceği Hk.,(23/12/2011-22333)

<https://cdn.bartın.edu.tr/personel/ae8f57c8ad4254b5019c6fb31b079871/3-1.pdf>, , (Erişim Tarihi: 21.03.2022).

6772 Sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması ve 6452 Sayılı Kanunla 6212 Sayılı Kanunun 2. Maddesinin Kaldırılması Hakkında Kanun. (1956, 11 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 9355). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.3.6772.pdf>, (Erişim Tarihi: 07.04.2022).

2155 sayılı Bazı Kamu Personeline Tayin Bedeli Verilmesi Hakkında Kanun. (1978, 29 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 16331). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2155.pdf>, (Erişim Tarihi: 07.04.2022).

2022 Yılı Asgari Ücret Değişikliği ve Kaldırılan Asgari Geçim İndirimi, Yönetimleri Nasıl Etkiledi? Erişim Tarihi: 2022, 18 Nisan <https://www.youtube.com/watch?v=viOouljoszE>

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. (1965, 23 Temmuz). Resmi Gazete (Sayı: 12056). <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.657.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.03.2022).

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 2914 Sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu İle Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ve Kıdem Aylığı ile Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (1989, 30 Haziran). Resmi Gazete (Sayı:20211)

<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/4.5.375.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.04.2022).

633 sayılı Sosyal Hizmetler Alanında Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (2011, 08 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 27958 Mükerrer) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/4.5.633.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).

25384 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşları Personel Servis Hizmet Yönetmeliği. (2004, 25 şubat). Resmi Gazete (Sayı: 25384). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/21.5.20046801.pdf>, (Erişim Tarihi: 16.04.2022).

4447 sayılı  ssizlik Sigortası Kanunu. (1999,08 Eylül). Resmi Gazete (Sayı: 23810). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.03.2022).

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu. (2006, 31 Mayıs). Resmi Gazete (Sayı: 5510). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/06/20060616-1.htm>, (Erişim Tarihi: 03.04.2022).